

Chutons !

(Quand les CHU font la manche)

« Aider l'hôpital à aller plus loin ! Nos besoins sont majeurs ! Accélérer la réalisation de nos projets prioritaires, répondre aux besoins en équipements de pointe, développer des projets de recherche novateurs, améliorer la formation en développant l'apprentissage par simulation. Pour cela nous devons investir, il nous faut partager nos acquis pour en faire bénéficier le plus grand nombre de patients. » Pour cela, un CHU (nous vous laissons trouver lequel...) propose, sur la première page de son site internet, de faire appel aux donateurs car « Les dons et legs... constituent un soutien essentiel à l'hôpital ! »

On en revient au bon vieux temps de la charité publique, des dames patronnesses et pourquoi pas, bientôt, aux sœurs d'antan et aux bénévoles pour faire tourner les établissements...

Bientôt, à l'image de ce qui se fait pour certaines pathologies, nous aurons, sur les pages internet de nos établissements, du show, de la pub et pourquoi pas jusqu'à l'exhibition de malades...

Revenons au fondamentaux et rappelons-nous que, créée en 1945, la Sécurité Sociale garantit un ensemble de droits qui permettent à chacun d'entre nous d'être assuré face aux risques sociaux : maladie, incapacité, chômage, vieillesse. Selon le principe d'universalité, l'un des fondements de la Sécu, l'ensemble de la population doit être couverte... Chacun cotise en fonction de ses revenus et reçoit en fonction de ses besoins...

C'est ce principe de la solidarité qui doit s'exprimer, au travers de la réponse au besoin de santé des usagers, dans le service public de santé et d'action sociale...

Pourtant, il est aussi de notoriété que « Le pognon attire la charogne et les vautours »... C'est peut-être pour cela que tant d'opérateurs privés se bousculent autour de ce marché pendant que les hôpitaux publics sont asphyxiés financièrement par les pouvoirs publics !

La santé n'est pas une marchandise, vite, battons-nous !

Numéro

2014/09

Lundi 17 mars 2014

ÉLECTIONS

2014

Élections
CTE-CAP
J-261

Proximité | Solidarité
Démocratie | Efficacité

Plus d'infos en pages réservées sur
www.sante.cgt.fr

SOMMAIRE

- ✓ Tract Psychologues : grève nationale 10 avril 2014
Page 2
- ✓ CCN66 : Compte-rendu CGT de la Commission Paritaire de Négociation du 4/03/14
Pages 3-4
- ✓ Droit en liberté : négociations temps partiel
Pages 5-8
- ✓ Au CH Tenon, organisation du travail en 12h annulée
Page 8

N° 2014/09 - lundi 17 mars 2014

Fédération Santé

Action Sociale

263, rue de Paris - case 538
93515 Montreuil cedex

Directeur de Publication : Bruno JARDIN

Imprimé par nos soins

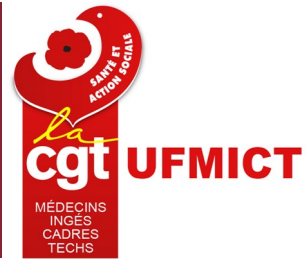
Périodicité : Hebdomadaire

N° commission paritaire : 0707 S 06 134



Psychologues

Grève nationale 10 avril 2014



Appel à une grève nationale le jeudi 10 AVRIL 2014 pour les psychologues de la Fonction Publique (FPE, FPT, FPH), du secteur conventionné.

Cette mobilisation fait suite à celles du 28 mai 2013 en région et du 26 septembre 2013 à Paris.

**Manifestation nationale à 13H30
Place de la République à Paris 10^{ème}**

**suivie de l'Assemblée Générale à la Bourse du Travail
3 rue du Château d'eau, Paris 10^{ème} jusqu'à 19H**

Le public nous reconnaît mais pas les pouvoirs publics !

- ▶ Dans la FPH la profession regroupe plus de 60% de précaires, bien souvent à temps incomplet, plus de 30% dans la FPT. Seule profession de la catégorie A à ne pas avoir connu de revalorisation depuis 1991.
- ▶ La dégradation des conditions d'emploi des psychologues dans la Fonction publique conduit à ce que les mesures de la résorption de l'emploi précaire ne s'appliquent qu'à bien peu de psychologues en situation précaire. A ceci s'ajoute l'absence presque totale d'accès aux concours statutaires.
- ▶ Dans le médico-social, la réduction des postes, les incitations faites aux psychologues de travailler en

auto-entrepreneur pour offrir des prestations, externalisent la profession des institutions.

- ▶ Dans le secteur conventionné, l'autonomie professionnelle est constamment menacée.
- ▶ Les conditions de travail sous l'effet des réorganisations internes pour augmenter la productivité, le management, l'évaluation individuelle, complètent le caractère insupportable de cette situation.
- ▶ La fonction FIR est attaquée dans la FPH malgré la réécriture de la circulaire, elle est supprimée par le Conseil d'État dans la PJJ, dans la FPT elle n'existe que là où les syndicats sont suffisamment forts pour défendre la profession.

Nous revendiquons :

- 🗣️ la revalorisation de notre grille de rémunération
- 🗣️ des budgets pour la résorption de la précarité

- 🗣️ la reconnaissance et l'application de la fonction FIR dans les différentes fonctions publiques
- 🗣️ l'inscription de la prise en compte de la dimension psychologique dans la prochaine réforme de la santé



Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite prendre contact me syndiquer

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Téléphone : Email :

Entreprise (nom et adresse) :

Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt.fr

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - ufmict@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 57



COMPTE RENDU CGT

de la Commission Paritaire de Négociation du 04 MARS 2014



Par une déclaration liminaire, SUD Santé Sociaux confirme son adhésion à la CCNT 66.

➤ Politique salariale :

Retour sur la conférence salariale du 29 janvier 2014 : En ce qui concerne la CCNT 66, la Direction Générale de la Cohésion Sociale a fixé pour 2014 un taux de 1,1 % comprenant 0,97 % pour le GVT (Glissement Vieillesse Technicité) sur la base d'informations patronales et un effet report de 0,13 % de l'avenant sur la valeur du point 2013. Il ne resterait donc rien à négocier pour le pouvoir d'achat 2014... Toutes les organisations de salariés qui sont intervenues lors de la Conférence salariale ne trouvent pas nécessaire de répéter leur désaccord... Nous y reviendrons sous peu...

➤ Enquête sur le GVT :

Lors de la précédente Commission Paritaire de Négociations, les organisations de salariés ont demandé qu'une étude indépendante et paritaire puisse être faite sur le calcul du GVT, les chiffres fournis par les employeurs étant clairement « gonflés ».

Les employeurs s'étonnent de la requête faite par les représentants des salariés. Le SYNEAS ressort du chapeau leur fameuse étude sur le GVT réalisée il y a quatre ans par leur organisme. Ils ne pourraient répondre positivement à notre demande car les données fournies par les établissements seraient anonymisées. Ils proposent donc d'associer les organisations syndicales au travail d'élaboration des bases de l'enquête. A suivre...

➤ Complémentaire santé :

A ce jour, il y a eu 32 demandes d'envoi du cahier des charges :

- ✓ 4 sont des assurances ,
- ✓ 7 des institutions de prévoyance,
- ✓ 21 des mutuelles appartenant à la mutualité française.

Connaissance de 14 réponses potentielles mais, à ce jour, pas de retour de réponse ferme.

Prévoyance : Une enquête a été demandée pour déterminer les causes de l'explosion de la sinistralité et proposer des pistes pour l'élaboration d'un plan d'action.

Retour de l'audition des candidats à l'appel d'offres lors de la CNPTP du 28 février 2014 par ARRA Conseil. Les membres de la commission avaient très majoritairement retenu deux organismes : les cabinets Technologia et AD Conseil.

Après un long échange ouvert sur l'intérêt comparatif de ces deux cabinets, la FEGAPEI annonce que les employeurs avaient en tout état de cause le mandat ferme de choisir Technologia. Les organisations de salariés, quels que soient leurs points de vue, se sont insurgées contre cette méthode visant à imposer un opérateur quel que soit l'avis des partenaires, faisant fi du travail réalisé de manière paritaire.

Fin des débats de la matinée

Reprise des débats à 14h, toujours sur le même sujet. Les employeurs font en séance deux propositions :

- ✓ revoir les deux Technologia et AD conseil,
- ✓ relancer une enquête plus ouverte.

De nouveau, les employeurs font état de leur

empressement à commencer les négociations sur l'avenant 322. Leur volonté est de clairement déconnecter la négociation sur le régime de prévoyance de l'enquête et de ses conclusions. La CGT rappelle qu'elle s'y oppose clairement et fermement. Un préalable doit être instauré.

La CGT rappelle ses exigences de négociation :

- ✓ une étude doit être effectuée,
- ✓ une rencontre directe avec les assureurs est nécessaire afin d'apporter des éclairages sur les difficultés réelles du régime,
- ✓ le résultat de l'étude (diagnostic) doit être fourni,
- ✓ un plan d'action doit être négocié,
- ✓ puis viendra la renégociation de l'Avenant 322 prenant en compte les besoins des salariés et ces diverses données.

La CGT est rejointe en cela par FO, SUD et la CFTC. La CFDT et la CFE/CGC sont aussi pour déconnecter l'enquête de la négociation, cependant ils évoquent une concomitance entre le démarrage de l'enquête et la négociation.

En fin de discussion, un consensus semble se dégager avec :

- ✓ la mise en place d'un cahier des charges plus exhaustif et des critères objectifs,
- ✓ des grilles d'évaluation établies par la CNPTP le 24 mars 2014,
- ✓ un envoi aux deux organismes qui seront reçus pour audition à la CNPN du 28 mars 2014, afin qu'une décision définitive soit prise sur le choix du prestataire.

Nous nous permettons de douter fortement de la bonne foi des employeurs, nous pourrions sans doute confirmer ce sentiment lors de la prochaine CNPN.

⇒ Formation des salariés sans qualification :

Depuis la révision de 2011, un texte avait été élaboré à ce propos. Loin de traduire les positions de la CGT qui était pour une embauche à Niveau V de qualification, il

constitue un socle minimum d'accord entre organisations syndicales, pour tenter de faire une brèche dans le front patronal du refus qui a gelé toute négociation depuis de nombreux mois. Rappelons que ce texte faisait pour une fois consensus entre salariés et employeurs.

Les organisations syndicales de salariés (hormis SUD, pour non connaissance du contexte) ont donc toutes déposé un avenant 328 pour signature, reprenant *stricto sensu* le texte de 2012.

Un débat stérile s'instaure alors entre la FEGAPEI et le SYNEAS sur l'opportunité pour l'un d'ouvrir la formation à tous les salariés et pour l'autre seulement à ceux qui sont dans l'accompagnement ; la FEGAPEI se disant prête à signer, le SYNEAS non ! Ils prennent alors les organisations syndicales à témoin.

La CGT a alors renvoyé les employeurs à leurs contradictions et responsabilités : qu'ils se mettent d'accord sur un texte et qu'ils le proposent à négociation lors de la prochaine CNPN. La CGT a été entendue. Une proposition sera faite. Quelle sera sa qualité ?

⇒ État des lieux du paritarisme :

Avec l'arrivée de SUD, un règlement intérieur a été demandé portant sur les frais du paritarisme et les droits syndicaux nécessaires à son exercice. Les employeurs ont fait référence à un protocole de 1983 ainsi qu'à une nouvelle réglementation qui devrait encadrer le financement de la démocratie sociale. Cela devra donc attendre, mais nous pourrions néanmoins commencer à débattre de propositions.

Prochaine CNPN du 28 Mars 2014, avec à son Ordre du jour :

- ▶ la Prévoyance
- ▶ l'audition des cabinets d'étude
- ▶ la complémentaire Santé
- ▶ la proposition d'avenant sur la formation des salariés sans qualification
- ▶ le règlement Intérieur de la CNPN CCNT 66

Le point sur l'intégration des nouveaux métiers est reporté au 17 Juin à la demande des employeurs.

Le temps partiel est un sujet de négociations dont il faut se saisir. Pas moins de 80% des salariés à temps partiel sont des femmes. Le temps partiel est caractérisé par des formes d'emploi précaires, d'horaires atypiques, décalés, morcelés, en complète contradiction avec une articulation respectueuse entre vie professionnelle et vie privée. La loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24h, notre objectif dans les négociations est de la rendre effective notamment pour lutter contre les inégalités femmes-hommes.

La loi du 14 juin 2013 prévoit une négociation obligatoire sur le temps partiel dans les branches qui comptent plus d'un tiers de salariés à temps partiel, cela n'excluant pas la tenue de négociations dans les autres branches (voir le tableau ci-joint en annexe 1 qui répertorie le contenu des projets d'accords de branche et de ceux déjà signés).

Les négociations devaient se dérouler avant la fin de l'année 2013 pour une entrée en vigueur du dispositif au 1^{er} janvier 2014. Cependant, le ministère du Travail a annoncé une extension du délai de négociation jusqu'au 30 juin 2014, compte tenu du fait qu'une branche sur deux n'aurait pas encore négocié. Ces négociations de branches telles que conçues par la loi, ayant principalement pour but de déroger aux dispositions légales plus favorables, cette décision traduit une volonté de généraliser la dérogation à la nouvelle durée hebdomadaire minimale de travail.

Les dispositions de la loi sur le temps partiel affichaient l'objectif de lutter contre la précarité résultant du travail à temps partiel. Pour cela la loi modifie sensiblement le régime du temps partiel :

- La loi fixe une durée hebdomadaire minimale de 24h. Mais ce plancher est accompagné de multiples dérogations :
 - Dérogations de principe pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés des particuliers employeurs.
 - Dérogation individuelle formulée à la demande du salarié, écrite et motivée, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités.
 - Dérogation collective par voie d'accord de branche étendu (NB : il est impossible de déroger par un accord d'entreprise)
- La rémunération de toutes les heures complémentaires répondra à de nouveaux taux de majoration : 10% dans la limite de 1/10^{ème} du temps contractuel de travail, et 25% dans la limite de 1/3 du temps contractuel, sous réserve qu'un accord le prévoit. L'accord pouvant baisser cette majoration jusqu'à 10%.
- La durée contractuelle du travail peut être augmentée temporairement par avenants, dans la limite de 8 par an et par salarié, il s'agit des compléments d'heures.

Conseils pour la négociation

La négociation porte sur un certain nombre de points sensibles qui risquent de poser des problèmes de dérogations abusives, voire de légalité :

1. Sur la durée minimale hebdomadaire :

Deux niveaux de dérogations. Il s'agit en apparence d'une avancée puisqu'est prévue une durée minimum hebdomadaire de 24 heures, mais la loi prévoit deux

niveaux de dérogations qui risquent d'en faire un trompe l'œil.

Attention, la dérogation individuelle du salarié motivée par écrit reste possible, même si un accord de branche étendu instaurant un plancher minimal inférieur à 24 heures hebdomadaires est conclu. Par exemple, si l'accord de branche prévoit un plancher de 20 heures, le salarié pourra toujours faire la demande de travailler moins longtemps.

S'assurer de la réalité des garanties. Attention, si les branches peuvent déroger aux 24h, ces dérogations doivent être compensées par des contreparties qui peuvent prendre deux formes :

- L'accord doit prévoir, dès lors qu'il fixe une durée inférieure à 24h, des garanties à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant de cumuler plusieurs activités. Il faut faire attention à la réalité de ces contreparties. Dans des branches qui ont déjà négocié, on retrouve de simples déclarations de principe, « des pistes de progrès » (cf. tableau). Il faut souligner le risque d'illégalité de contreparties aussi faibles. Par exemple, la planification du temps de travail devra prendre en compte la distance géographique entre les sites des différents emplois occupés par le salarié.
- Il y a aussi l'obligation de regrouper les horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières. Là encore, il faut être vigilant sur la teneur de ce regroupement. Par exemple, si l'accord prévoit de regrouper le travail sur 6 demi-journées mais qu'il définit dans le même temps la demi-journée de travail comme 6 heures de travail consécutives, la durée du travail est en réalité très étalée. La finalité du regroupement étant de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, une telle configuration ne le permet que très difficilement.

Précision sur la dérogation individuelle par le salarié. Si la loi prévoit que la demande du salarié de travailler moins de 24h par semaine se fasse par un écrit entre lui et l'employeur, l'accord peut avoir son mot à dire. Il peut venir encadrer les conditions de cette demande :

- D'abord il peut être demandé que figure dans l'accord l'obtention d'une information spécifique des IRP sur la situation particulière des salariés faisant une demande de dérogations individuelle (il s'agira de vérifier que la volonté du salarié de travailler moins que 24h est réelle, qu'il puisse bien cumuler avec d'autres emplois) ; de même il faudra que les IRP puissent vérifier que l'obligation d'organiser le travail en journée ou demi-journée (quel que soit le type de dérogation) et sous forme d'horaires réguliers soit respectée.
- Puis, il pourrait être demandé de limiter dans le temps le renoncement à la durée de 24 heures (afin de permettre au salarié d'avoir une possibilité de travailler davantage dans son entreprise initiale ou de rester prioritaire pour un contrat à temps plein) et de prévoir

un droit de retour aux 24 heures (le salarié n'aura pas à motiver sa demande, en contrepartie l'employeur pourrait disposer d'un temps raisonnable pour intégrer le salarié dans l'entreprise sur la base de 24 heures).

L'accord pourrait donc stipuler que la faculté du salarié de renoncer à la durée minimale hebdomadaire puisse s'accompagner d'une faculté de ne plus renoncer et de bénéficier à nouveau de la durée minimale, sur le modèle de la renonciation en matière de repos dominical, où l'employeur doit informer le salarié tous les ans de sa faculté de ne plus travailler le dimanche.

2. Sur les interruptions quotidiennes :

L'article L.3223-16 prévoit qu'il n'y ait pas plus d'une interruption par jour. Ou sinon, que cette interruption ne soit pas supérieure à 2 heures. L'accord de branche peut déroger à cette limitation, mais à condition de comporter des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée. Il faut éviter à tout prix les dérogations à la loi, qui sont par définition en contradiction avec l'articulation de la vie privée et de la vie professionnelle, et source d'une flexibilité accrue.

3. Sur le délai de prévenance préalable à la modification des horaires :

Le délai légal est de 7 jours, toutefois un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut abaisser ce délai jusqu'à 3 jours ouvrés (L.3123-21 du code du travail). Certains accords ont augmenté ce délai (cf. tableau, CCN propreté). L'augmentation de ce délai est un enjeu crucial pour la qualité de vie des salariés.

4. Sur la rémunération des heures complémentaires :

La loi prévoit une majoration de 10% dans la limite de 1/10^{ème} du temps contractuel de travail (L.3123-17). Certains accords ont légèrement augmenté cette majoration (cf. tableau, CCN propreté). Sous réserve d'un accord, des heures peuvent être effectuées au-delà de 1/10^{ème} du temps contractuel, jusque dans la limite de 1/3 du temps contractuel, elles sont alors majorées de 25%. Mais l'accord de branche peut déroger à cette dernière majoration sans toutefois descendre en dessous de 10%. Ce taux de majoration doit être le plus élevé possible, notamment quand la durée hebdomadaire est en dessous de 24h.

De façon générale, cette majoration au taux fixe de 10% maintient une inégalité avec le traitement des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein (25% et 50% sauf accord ne pouvant descendre au-dessous de 10%). Il y a aussi une discrimination indirecte à l'encontre

des femmes salariées qui occupent majoritairement les emplois à temps partiels.

5. Sur les heures de compléments (les avenants au contrat) :

Une flexibilisation accrue. En effet, l'employeur pourra augmenter temporairement la durée du travail sans recourir à des heures complémentaires, donc à moindre coût. C'est une remise en cause de la jurisprudence qui considère que toutes les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires (Cass. soc., 7 décembre 2010, pourvoi n° 09-42315).

On peut cependant considérer que cette disposition ne permettra pas de contourner le 2^{ème} alinéa de l'article L.3123-17 (« *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 ou à la durée fixée conventionnellement* »), conformément à la jurisprudence qui applique cet article au cas d'un horaire de travail augmenté par avenants (Cass. soc., 12 juillet 2010, pourvoi n° 09-40051).

Nombre d'avenants. La loi fixe à 8 le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu par salarié et par an. C'est un chiffre très élevé qu'il faut faire baisser dans l'accord (cf. tableau, CCN restauration rapide, CCN propreté). C'est d'autant plus vrai quand la durée minimale est inférieure à 24 heures.

Durée des avenants. Mais la loi ne précise pas un plafond de l'augmentation temporelle de la durée du travail : 1 heure, 4 heures par semaines ? Pendant 2 semaines, 1 mois, 3 mois ? Cela constitue un risque accru de flexibilisation du temps de travail, des conséquences graves pour la vie quotidienne des salariés. En effet, fixer un nombre d'avenants maximal n'a de sens qu'en fonction de la durée de ces avenants. Il est fortement conseillé de les restreindre dans le temps (cf. CCN propreté).

Cas de recours aux avenants. Si la loi ne prévoit pas ce point, l'accord peut déterminer les situations particulières qui ouvrent la possibilité de recourir à des avenants de compléments d'heures et ainsi en limiter la flexibilité (cf. CCN restauration rapide qui identifie 5 cas de recours : attention au cas « surcroît temporaire d'activité » qui offre à l'employeur une très grande flexibilité quand les avenants ne sont pas assortis d'une durée maximale)

Calendrier

- ▶ La réforme devait entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2014, mais le ministère du Travail a repoussé le dispositif, étendant le délai de négociation jusqu'au 30 juin 2014.
- ▶ Seules les embauches à compter du 1^{er} juillet 2014 seront soumises aux nouvelles dispositions légales. Toutefois, les embauches ayant eu lieu entre le 1^{er} et le 22 janvier devaient être conclues sur la base des 24 heures hebdomadaires, sauf demandes individuelles
- ▶ Une période transitoire a été prévue. Jusqu'au 1^{er} janvier 2016, le minimum légal de 24h s'appliquera à tous les salariés qui en feront la demande, sous réserves des dérogations existantes, sauf si l'employeur justifie « de l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique ». À compter du 1^{er} janvier 2016, les nouvelles dispositions légales seront applicables à tous les contrats en cours.
- ▶ Les accords de branches conclus doivent passer par la Commission nationale de la négociation collective. Un contrôle de légalité s'effectue à ce stade. **Seuls les accords étendus produiront leurs effets.**

Source : Négociations temps partiel

N° 69 – Mars 2014 - Bulletin édité par le Collectif confédéral DLAJ

Par Paul BEAUSSILLON
Élève avocat
Stagiaire à DLAJ

Négociation de branche

Article L.2241-13

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels ouvrent une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel dès lors qu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Cette négociation porte notamment 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.

NOTA :

Conformément à l'article 12 IX de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, la négociation prévue à l'article L.2241-13 du code du travail est ouverte dans les trois mois à compter de la promulgation de la présente loi ou dans les trois mois à compter de la date à partir de laquelle, dans les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel.

Durée minimale

Article L.3123-14-1

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2.

NOTA :

Conformément à l'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L.3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L.3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Article L.3123-14-2

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L.3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L.3123-14-1.

Article L.3123-14-3

Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée

mentionnée à l'article L.3123-14-1 que s'il comporte 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 la durée mentionnée au même article.

Article L.3123-14-4

Dans les cas prévus aux articles L.3123-14-2 et L.3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L.3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié 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.

Article L.3123-14-5

Par dérogation à l'article L.3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Article L.3123-16

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L.3123-8

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Une convention collective ou un accord de branche étendu peuvent prévoir la possibilité pour l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Heures complémentaires

Article L.3123-17

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L.3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire

FLASH INFO

AU CH TENON, ORGANISATION DU TRAVAIL EN 12 HEURES ANNULÉE

Suite à l'action du Syndicat CGT du Centre Hospitalier Tenon, le tribunal administratif de la ville de Paris décide d'annuler l'organisation de travail en 12 heures du service de réanimation chirurgicale de l'Hôpital Tenon, du fait de l'incapacité de la Direction à justifier de la « contrainte de continuité de service permanente » susceptible de justifier une dérogation à la réglementation du temps de travail (maxi 9 h de jour, 10 h de nuit).

La Direction de cet hôpital se bornant à prétendre que le personnel était volontaire et devenait de fait « hors statut ».

Accepter que les établissements ne respectent pas la réglementation sur la durée quotidienne du travail, alors que nous savons tous maintenant que le risque est aggravé, en particulier le risque cardiaque, doit interpeller les CHSCT. Ceux-ci doivent impérativement être saisis et la décision de transformer l'organisation du travail doit faire l'objet d'un procès verbal daté et signé.

La décision du tribunal administratif doit être pour les syndiqué-e-s mandaté-e-s des CHSCT, un levier pour nos revendications, pour l'amélioration des conditions de travail et non leur aggravation !

ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de 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 ou à la durée fixée conventionnellement.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (1).

NOTA :

(1) Conformément à l'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, le dernier alinéa de l'article L.3123-17 du Code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, entre en vigueur le 1er janvier 2014.

Article L.3123-19

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L.3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Compléments d'heures par avenant

Article L.3123-25

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Par dérogation au dernier alinéa de l'article L.3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant

donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

La convention ou l'accord :

1. Détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
2. Peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;
3. Détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

Article L.3123-14

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1. La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L.3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
2. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
3. Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
4. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L.3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Source : Légifrance - Articles Code du Travail