

Simplification et sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel

Martine BARBIER-GOURVES

Docteur en droit,
Directeur
Formation-Social
PARTENAIRES
Consulting

La loi du 14 juin 2013 a introduit une durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel) applicable **pour tous les contrats à temps partiel (CDI, CDD) conclus depuis le 1^{er} juillet 2014.**

Pour résoudre certaines difficultés d'application, **l'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015** (JO du 30/01/2015) relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en

matière de temps partiel, issues de la loi du 14 juin 2013, **introduit un certain nombre d'assouplissements et procède à des précisions.**

1 - L'application de la durée minimale de travail à temps partiel de 24 heures par semaine peut être écartée pour de nouveaux cas de figures.

Rappelons en effet, que la loi du 14 juin 2013 avait déjà instauré des dérogations à la durée minimale de travail de 24 h par semaine, notamment :

- Si le salarié présente une demande écrite et motivée en vue d'une durée moindre pour pouvoir cumuler plusieurs emplois ou pour faire face à des contraintes personnelles (art.L.3123-14-2 du code du trav.),
- Ou s'il s'agit d'un salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études,
- Ou s'il existe une convention ou accord de branche étendu comportant une dérogation avec des garanties **(ce qui n'est pas le cas actuellement dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers)**

Désormais, l'ordonnance du 29 janvier 2015 prévoit d'autres dérogations possibles. Ainsi, la durée minimale de travail de 24h par semaine n'est pas applicable :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours. En l'absence de précisions du texte, il devrait s'agir de 7 jours calendaires.
- aux CDD et aux contrats de mission (intérim) conclus au titre du remplacement d'un salarié en cas :
 - d'absence ou suspension du contrat de travail ;
 - de passage provisoire à temps partiel ;
 - de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CE ou à défaut des DP, s'il en existe ;
 - d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI appelé à le remplacer.

L'entretien professionnel

La loi n°2014-288 du 5 mars 2014 porte réforme de la formation professionnelle. Parmi les nombreuses nouvelles dispositions de cette loi, il est prévu **la mise en œuvre obligatoire d'un entretien professionnel périodique. Comment se décline ce nouveau dispositif ?**

Qui sont les bénéficiaires de l'entretien professionnel ?

Chaque salarié, quelle que soit la nature de son contrat (CDI, CDD, temps plein, temps partiel) bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. A l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient de ce droit à un entretien professionnel, tous les deux ans. Cet entretien ne se confond pas avec l'entretien annuel d'évaluation du travail du salarié. En outre, l'entretien professionnel est aussi systématiquement pro-

posé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

2 - Instauration d'une priorité d'accès à la durée minimale légale ou conventionnelle du travail à temps partiel

Cette dernière dérogation permet ainsi, lorsque la durée de travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel d'un salarié est inférieure à 24 heures par semaine, de le remplacer en cas d'absence temporaire, par un autre salarié recruté au plus sur la même base horaire, conformément aux règles de droit commun.

Conformément aux dérogations prévues par la loi du 14 juin 2013, **un salarié peut demander à travailler pour une durée à temps partiel inférieure à 24 h par semaine**, dès lors qu'il en fait la demande par un **écrit motivé** pour contraintes personnelles ou en raison de son souhait de cumuler plusieurs activités.

Mais quid si le salarié revenait ultérieurement sur sa demande et souhaitait travailler davantage ? Fallait-il automatiquement fixer sa nouvelle durée du travail sur la durée minimale légale (ou conventionnelle) ? Rien n'était prévu par la loi de 2013.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 prévoit désormais que, si après avoir demandé une durée de travail à temps partiel inférieure à 24 h/hebdo, **un salarié souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimale légale** (ou conventionnelle), **il bénéficie alors d'une simple priorité** pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. **Autrement dit, dans ce cas, le salarié n'a pas un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale** (ou conventionnelle). L'employeur peut **refuser sa demande**, s'il ne dispose pas de poste correspondant.

Rappelons néanmoins, que l'employeur a l'obligation de porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles correspondants. **Nota :** cette nouvelle disposition a des incidences sur les règles applicables aux contrats à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014. En effet, pour ces contrats à temps partiel (CDI, CDD), la durée de travail prévue initialement dans le contrat continue de s'appliquer au plus tard jusqu'au 31/12/2015, sauf demande entre temps du salarié. La loi du 14 juin 2013 prévoyait, que l'employeur pouvait refuser cette demande s'il justifiait de l'impossibilité d'y faire droit, compte-tenu de l'activité économique de l'entreprise.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 supprime cette dernière disposition. Désormais, le salarié, qui se trouve dans cette situation, bénéficie d'une **simple priorité**. L'employeur peut ainsi refuser d'accéder à cette demande, s'il ne dispose pas de poste correspondant à cette demande.

posé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- D'un congé de maternité ou d'adoption ;
- D'un congé parental d'éducation ;
- D'un congé de soutien familial ;
- D'un congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- D'une période d'activité à temps partiel faisant suite à un congé maternité ou d'adoption ;
- D'un arrêt longue maladie ;
- D'un mandat syndical.

Cet entretien professionnel se substitue à l'ensemble des entretiens spécifiques existants, notamment dans la Branche Fleuristes, Vente et Services des animaux familiers, ceux prévus par les Accords collectifs de Branche étendus portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Accord du 9 décembre 2009), et sur l'insertion et le maintien des personnes handicapées du (Accord du 26 mars 2014).

L'entretien professionnel (suite)

Toutes les entreprises sont-elles concernées par cette obligation ?

Oui, quel que soit l'effectif de l'entreprise, celle-ci est tenue d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel avec chacun de ses salariés.

Quels sont les objectifs de l'entretien professionnel ?

Rappelons, que la loi du 5 mars 2014 dispose, que **l'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.**

Il s'agira donc principalement :

Pour le salarié :

- D'identifier les actions de formation, qualifiantes et non-qualifiantes, qui peuvent être mobilisées dans le cadre de son parcours professionnel ;
- D'élaborer un projet professionnel à plus ou moins long terme et être accompagné dans sa démarche...

Pour l'entreprise :

- Fidéliser et faire évoluer ses collaborateurs, selon leurs aspirations personnelles et professionnelles et en tenant compte des compétences indispensables à l'entreprise ;
- Anticiper et préparer les évolutions professionnelles des salariés ;
- Préparer et construire un plan de formation...

Quelles sont les modalités pratiques de l'entretien professionnel ?

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un **document établi en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié.** Un modèle-type sera établi au niveau de la Branche, dans le cadre des négociations collectives actuelles sur la formation professionnelle.

Les représentants du personnel, lorsqu'ils existent dans l'entreprise, sont informés et consultés sur les conditions d'organisation de l'entretien professionnel.

La loi du 5 mars 2014 n'impose pas d'autres modalités pratiques spécifiques. Il peut être conseillé que chaque salarié soit informé, à l'avance, sur la date prévue pour son entretien professionnel, dans un délai qui pourra être déterminé par accord collectif de Branche.

L'entretien doit se réaliser dans un lieu adapté, pendant le temps de travail et sur les lieux habituels de travail, avec l'employeur ou le supérieur hiérarchique direct du salarié.

Quelles sont les différences entre entretien professionnel et entretien d'évaluation ?

L'entretien d'évaluation a pour but principal d'évaluer, généralement de manière contradictoire, les compétences professionnelles du salarié, d'identifier ses points forts et ceux à améliorer, de faire le bilan de

son activité durant la période écoulée et de fixer les objectifs de celle à venir. Il a un caractère facultatif dans la Branche.

En revanche, l'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche de gestion des compétences et d'évolution professionnelle du salarié.

L'entretien professionnel doit se dérouler de manière distincte de l'entretien d'évaluation éventuellement mis en place dans l'entreprise, ou de l'entretien annuel prévu, par exemple, pour les cadres sous forfaits annuels par l'Accord collectif du 13 juin 2000 et ses divers avenants. Toutefois, dans un souci pratique, l'entretien professionnel peut avoir lieu le même jour que les autres entretiens, sous réserve, que chaque entretien soit parfaitement identifié et qu'il donne lieu à des documents écrits distincts.

L'obligation de faire un état des lieux récapitulatif tous les 6 ans

Tous les six ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel est l'occasion d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Ce bilan est formalisé par un document établi **en 2 exemplaires signés par les deux parties, dont un exemplaire est remis au salarié.** Un modèle-type sera établi au niveau de la Branche, dans le cadre des négociations collectives actuelles sur la formation professionnelle.

Ce bilan doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels périodiques, et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Des sanctions sont prévues par la loi pour les entreprises d'au moins 50 salariés, qui ne respecteraient pas les conditions ci-dessus. Le CPF des salariés concernés est alors abondé de 100 heures supplémentaires (temps plein) ou 130 heures (temps partiel). Pour financer cet abondement, l'entreprise concernée doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire par heure abondée. Les premières sanctions éventuelles ne devraient intervenir qu'entre mars 2020 et mars 2022, soit 6 ans après la date d'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, à partir de laquelle doit être mis en œuvre le premier entretien professionnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la loi ne prévoit pas d'éventuelles sanctions. Il appartiendra donc aux Tribunaux de se prononcer en cas de contentieux. Il n'est donc pas exclu, que l'absence d'entretien professionnel puisse être interprétée comme une faute de l'employeur (non-respect d'une obligation légale), voire comme une mesure discriminatoire.

Des précisions complémentaires vous seront données à l'issue des négociations collectives de Branche sur la formation professionnelle.

Collège «employeurs»



PRESTANIMALIA
CHAMBRE NATIONALE DES PRESTATAIRES ANIMALIERS



Fédération Française des Artisans Fleuristes (FFAF)
17, rue Janssen - 75019 PARIS

PRODAF
LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER

LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER
Syndicat professionnel des métiers
et services de l'animal familial
17, rue Janssen - 75019 PARIS

Collège «salariés»



Fédération Nationale de l'Encadrement
du commerce et des Services (FNECS)
9, rue de Rocroy - 75010 PARIS



Fédération des services CFDT
Tour Essor - 14, rue Scandicci
93508 PANTIN Cedex



Fédération Syndicale CFTC
Commerce, services et force de vente
34, quai de Loire - 75019 PARIS



Fédération Générale des Travailleurs
de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs
et des activités annexes - Force Ouvrière
7, passage Tenaille - 75014 PARIS

FO Fédération des Employés
et Cadres Force Ouvrière
28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS



Fédération CGT
Commerce, distribution, Services
93514 Montreuil Cedex