

ALERTE N°130 DU 14 FÉVRIER 2018

NOUVEAU RÉGIME DU TEMPS PARTIEL POUR LES SALARIÉS RELEVANT DE LA GRILLE GÉNÉRALE INSTITUÉ PAR L'AVENANT N° 163 à la CCN DE L'ANIMATION

L'avenant n°150 relatif au temps partiel précédemment applicable et arrivant à échéance le 1^{er} janvier 2018, les partenaires sociaux de la branche de l'animation ont conclu un nouvel accord sur le temps partiel **applicable depuis le 1^{er} janvier 2018**.

Si ce nouvel accord reprend en grande partie le régime conventionnel antérieur, il fixe néanmoins de nouvelles durées minimales de travail. Il institue également une nouvelle indemnité pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à 24h.

Ces nouvelles dispositions concernent tous les salariés à temps partiel relevant de la grille générale, à l'exception de ceux relevant de la grille spécifique.

Cet avenant n'ayant pas été étendu, il n'est pour l'heure applicable qu'aux employeurs adhérents du CNEA. Pour les autres employeurs, il ne sera d'application obligatoire qu'à compter de son extension.

1. Définition du temps partiel

La définition du temps partiel reste inchangée. Ainsi, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- 1 485 ou 1 575 heures (selon les entreprises) pour les salariés en modulation de type A ou B.

2. Les mentions devant figurer dans les contrats de travail des salariés à temps partiel

Aucune évolution n'est à signaler quant aux mentions devant obligatoirement figurer dans les contrats de travail des salariés à temps partiel.

Pour rappel, ces contrats de travail doivent obligatoirement mentionner :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- Le lieu de travail.

3. La durée minimale de travail des salariés à temps partiel

- L'avenant 163 à la CCN de l'animation prévoit de nouvelles dérogations à la durée minimale de 24 heures.

Seuils d'effectifs ETP par établissement de rattachement	Durée minimale applicable
Inférieur ou égal à 10 salariés ETP	8 heures
Entre plus de 10 salariés ETP et 49 salariés ETP	12 heures
Entre plus de 49 salariés ETP et 299 salariés ETP	15 heures
Plus de 299 salariés ETP	24 heures

- La durée minimale applicable est donc conditionnée au nombre de salariés « en équivalent temps plein » présents dans l'entreprise au 31 décembre.

Plus précisément, pour savoir quelles sont les durées minimales applicables au 1^{er} janvier de l'année n+1, il convient de calculer l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année n-1. **Concrètement, pour connaître les durées minimales applicables au 1^{er} janvier 2018, il convient de prendre en compte l'effectif au 31 décembre 2016.** La durée minimale applicable au 1^{er} janvier 2019 sera quant à elle conditionnée au nombre de salariés présents dans l'entreprise au 31 décembre 2017.

En cas de pluralité d'établissements, il convient de prendre en compte le nombre de salariés de l'ensemble des établissements et de leur appliquer la même durée minimale, sauf si ces établissements sont considérés comme étant juridiquement distincts (établissements géographiquement distincts, stables dans le temps et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres). Dans ce cas, le calcul de l'effectif doit être effectué dans chaque établissement et chacun d'entre eux pourra appliquer une durée minimale différente selon son propre effectif.

- Par exception, les durées minimales mentionnées dans ce tableau ne s'appliquent pas dans les cas suivants :
 - Salariés en CDD de remplacement ou dont la durée est au plus égale à 7 jours ;

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Salariés des entreprises de plus de 10 salariés ETP et de moins de 300 salariés ETP exerçant les fonctions suivantes, **pour lesquelles la durée minimale est fixée à 10 heures** :
 - Personnel d'entretien, de ménage et de service ;
 - Personnel de maintenance ;
 - Personnel de restauration et de cuisine.
 - Salariés renonçant expressément à ces durées minimales en raison de contraintes personnelles justifiées ou pour leur permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité équivalent à un temps plein ou aux durées fixées dans le tableau. **La renonciation du salarié doit être expresse et impérativement formulée par écrit.**
- La répartition des horaires de travail des salariés à temps partiel doit être aménagée par un regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes, étant précisé qu'une demi-journée doit, *a minima*, correspondre à 2 heures de travail.

4. Heures complémentaires

- Les dispositions antérieures relatives au nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par le salarié ne sont pas modifiées. Ainsi, le salarié peut accomplir des heures complémentaires dans la limite du 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale.

En outre, lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer, sauf s'il en a été informé mois de 3 jours avant la date à laquelle elles sont prévues. En revanche, lorsque ce seuil de 10% est dépassé, le salarié peut refuser de les exécuter sans que cela ne constitue une faute.

En revanche, le taux de majoration des heures complémentaires est abaissé et passe de 25% à 17% du salaire de base dès la 1^{ère} heure.

- L'avenant rappelle également qu'avant tout recrutement, les employeurs doivent s'assurer que les tâches qu'ils envisagent de confier au salarié embauché ne peuvent pas être accomplies par les salariés à temps partiel déjà présents dans l'entreprise via des heures complémentaires ou un complément d'heures.

5. Complément d'heures

- Les dispositions antérieures relatives au complément d'heures ne sont pas modifiées par le présent avenant, à l'exception des taux de majoration applicables.
- Pour rappel, le complément d'heures consiste à augmenter temporairement la durée du travail du salarié à temps partiel par avenant pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, pour le remplacement d'un salarié absent et dans le cadre d'une activité saisonnière ou pour laquelle il est d'usage constant de recourir au CDD, lorsque cela a pour incidence d'augmenter l'horaire contractuel du salarié de plus du 1/3 de l'horaire contractuel ou de plus de 2 heures sur une période 12 semaines calculée sur 15 semaines.

ALERTE JURIDIQUE PSL

- Lorsqu'il est fait recours au complément d'heures pour faire face à l'absence d'un salarié, le complément d'heures devra être proposé en priorité aux salariés à temps partiel présents dans l'entreprise.
- En cas de recours au complément d'heures pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou dans le cadre d'une activité saisonnière ou pour laquelle il est d'usage constant de recourir au CDD, le nombre total d'avenants pouvant être signés par le salarié est limité à 5 par année civile et la durée cumulée des avenants ne pourra pas dépasser 13 semaines par année civile (aucune limite n'est fixée en cas de recours au complément d'heures en cas de remplacement d'un salarié absent).

Dans tous les cas, la durée totale de travail du salarié ne devra en aucun cas atteindre 35 heures.

- L'avenant de complément d'heures devant être signé par le salarié devra indiquer :
 - les motivations de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, remplacement d'un salarié temporairement absent etc.) ;
 - en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
 - si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
 - la durée de l'avenant ;
 - l'horaire du salarié durant cette période ;
 - la répartition de l'horaire durant cette période ;
 - la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
 - le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.
- **Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures feront l'objet d'une majoration de 17% du salaire de base, taux porté à 25% en cas de dépassement de la durée prévue par l'avenant de complément d'heures.**

6. Indemnité de travail à temps partiel

L'avenant n°163 institue une indemnité mensuelle fixée à 7 points, soit 42, 98 euros, pour tous les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures. Cette indemnité doit apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Les employeurs n'ayant pas versé à leurs salariés cette indemnité pour le mois de janvier devront procéder à un rappel sur la paie du mois de février.