

Temps partiel : les principaux points de vigilance

16 mars 2023



Partenaire de la Branche en prévoyance et frais de santé



2/3 des salariés à temps partiel dans la branche



une réglementation stricte

- un formalisme précis
- des sanctions pouvant être lourdes

Campagne de contrôle de l'inspection du travail



Points de contrôle :

- rémunérations
- égalité de traitement
- contrôle et suivi de la durée du travail
- articulation vie pro. et vie privée (amplitude, coupures...)
- Un cumul d'emplois possible
- un accès au temps plein

Négociations temps partiel



révision à venir des dispositions conventionnelles de 2014



[Focus sur le temps partiel dans la Propreté](#)

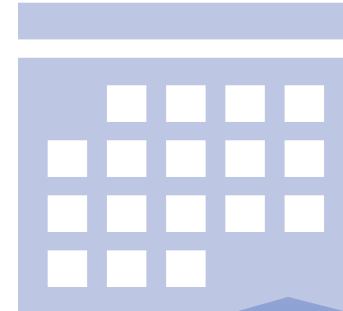
- ❖ Publications
- ❖ Modèles
- ❖ Replay de webinar



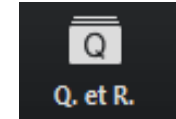
Rédaction du
contrat



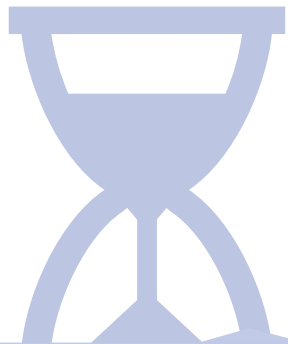
Durée minimale de
travail



Organisation du
planning



Pour poser vos
questions, cliquez sur
l'icône Q/R située
sur le bandeau noir
de votre écran



Contrôle du temps
de travail



Suivi par les IRP



Augmentation temporaire
ou définitive de la durée
de travail

Définition du temps partiel



« Est considéré comme travaillant à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail »

La durée du travail ne doit donc jamais atteindre les plafonds hebdomadaire de 35H ET mensuel de 151,67H (et annuel de 1607h en cas d'application de l'aménagement du temps de travail sur l'année)

La Cour de cassation a statué sur l'atteinte des plafonds via d'une part, les heures complémentaires et d'autre part, les compléments d'heures



Art. L. 3123-1 et
L. 3123-9 C. trav.



- égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet

Principe de proportionnalité à la durée du travail

Rémunération

- à qualification égale, sur un poste équivalent
- proportionnelle à celle d'un salarié à temps complet, compte tenu de la durée de travail et de l'ancienneté ;
- principe de proportionnalité des primes

- La durée est décomptée comme si le salarié travaillait à temps complet

Ancienneté et expérience



Art. L. 3123-5 C. trav.

1. Rédaction du contrat de travail à temps partiel

Ecrit obligatoire, mentions obligatoires, répartition des heures de travail et horaires

1. Contrat de travail obligatoirement écrit



- Obligation d'un contrat écrit comportant les clauses obligatoires
- Remise du contrat
- Signature du contrat

Contrat de travail écrit



Art. L. 3123-6

C. trav.

1. Mentions obligatoires



Clauses (non exhaustives)	Exemples
<ul style="list-style-type: none"> Qualification du salarié : l'emploi exercé et la position hiérarchique définie par la classification professionnelle 	<i>ASCS : 1^{er} niveau, échelon 3, colonne A Agent machiniste classique</i>
<ul style="list-style-type: none"> Durée du travail hebdomadaire ou mensuelle 	<i>20 heures hebdomadaires</i>
<ul style="list-style-type: none"> Éléments de rémunération 	<i>1004,47€</i>
<ul style="list-style-type: none"> Répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (zoom ci-après) 	<i>4h les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi</i>
<ul style="list-style-type: none"> Cas de modification éventuelle de cette répartition et la nature de cette modification (zoom ci-après) 	<ul style="list-style-type: none"> - Remplacement d'un salarié absent, perte de marché, nouvelle règle de sécurité ; - Nature de la modification à indiquer
<ul style="list-style-type: none"> Modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (zoom ci-après) 	<i>Planning transmis mensuellement par remise en mains propres</i>
<ul style="list-style-type: none"> Limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires 	<i>Heures complémentaires pouvant être effectuées dans la limite du tiers de la durée contractuelle</i>
<ul style="list-style-type: none"> Sites de travail et/ou répartition géographique des lieux de travail 	<i>Centre commercial A (adresse)</i>
<ul style="list-style-type: none"> CCN, modes de consultation du règlement intérieur et du DUERP... 	



Art. L. 3123-6 C. trav. et 4.1.3 CCN



Pénale + civile

1. Zoom sur la répartition du temps de travail



Répartition du temps de travail

Entre les jours de la semaine

Entre les semaines du mois

Exemples pour 20 heures de travail hebdomadaires :

Exemple 1 : 5 heures chaque jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi

Exemple 2 : 3 heures le lundi, 6 heures le mardi, 5 heures le mercredi, 3 heures le jeudi et 3 heures le vendredi

Exemple pour 130 heures de travail mensuelles avec une augmentation d'activité une semaine sur deux :

- *Semaines 1 et 3 : 33 heures par semaine*
- *Semaines 2 et 4 : 27 heures par semaine*



Art. L. 3123-6

C. trav.



Pénale + civile

1. Zoom sur la clause de modification de la répartition du temps de travail



Conditions de modification de la répartition de la durée du travail

- 2 conditions :
 - 1) Rédiger la clause comprenant les cas de modification + nature de celle-ci
 - Limite : pas de pouvoir discrétionnaire de l'employeur (risque : clause inopposable)
 - 2) Respect d'un délai de prévenance (8 jours ouvrés)
- Attention aux modifications trop fréquentes de la répartition du temps de travail = risque de requalification à temps complet



Art. L. 3123-6 et L. 3123-12 C. trav. et art. 6.2.4.1 a CCN

Refus du salarié : 2 cas légitimes

- 1) Pas de clause de modification ou clause mal rédigée ou incomplète = le salarié peut refuser la modification sans justificatif
- 2) Le contrat prévoit les cas et modalités de changement de la répartition de la durée du travail
 - Le salarié peut refuser si incompatibilité avec :
 - obligations familiales impérieuses,
 - suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
 - cumul d'emplois,
 - activité professionnelle non salariée.

1. Zoom sur la clause de modification de la répartition du temps de travail (exemple)



Clause de modification de la répartition du temps de travail

Cas d'application (liste exhaustive)

ET nature de la modification (=variation)

Perte de marché, nouvelles règles de sécurité, absence d'un ou plusieurs salariés, surcroît temporaire d'activité, modification du lieu de travail.

Variations à indiquer en fonction des disponibilités du salarié (plages horaires et les jours de la semaine pouvant être travaillés)

Reprenons nos exemples de répartition de 20 heures de travail hebdomadaires :

Exemple 1 :

5 heures chaque jour les lundi, mardi, jeudi et vendredi

Exemple 2 :

3 heures le lundi, 6 heures le mardi, 5 heures le mercredi, 3 heures le jeudi et 3 heures le vendredi.

Exemple 1 de rédaction de la variation :

*Si ce salarié vous a indiqué lors de l'embauche n'être disponible que le matin, ces jours-là et le mercredi inclus, cela pourrait être : « variation possible sur la plage horaire de 6h à 12h, du lundi au vendredi »
(= possible modification du nombre d'heures entre les jours d'intervention et modification des jours d'intervention, **dans la limite de 20h hebdomadaires**)*

Exemple 2 de rédaction de la variation :

*Si ce salarié est disponible uniquement ces jours-là (du lundi au vendredi) et que les matins entre 6h et 9h et soirs entre 15h et 19h : « variation possible sur les plages horaires de 6h à 9h et 15h et 19h du lundi au vendredi »
(= possible modification du nombre d'heures entre les jours d'intervention)*

1. Zoom sur les horaires de travail



Communication obligatoire des horaires de travail par écrit au salarié

Mention dans le contrat des modalités de communication des horaires (ex. : planning)

Respect d'un délai de prévenance en cas de modification (8 jours ouvrés)

Limites : obligations familiales impérieuses, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, cumul d'emploi, activité professionnelle non salariée

Ou contractualisation de ceux-ci

Possibilité d'inscrire les horaires de travail dans le contrat

Conséquence = horaires contractualisés

En cas de changement, nécessité de l'accord du salarié



Art. L. 3123-6
C. trav.

!

Les horaires communiqués doivent respecter les obligations relatives aux vacances, demi-journées, amplitude maximale et repos.

1. Sanctions relatives à la rédaction du contrat



Cas	Sanction pénale	Sanction civile*
Contrat de travail non écrit	Amende de 5 ^{ème} classe, soit 1500€ max. par salarié employé dans ces conditions (montant applicable aux personnes physiques)	Requalification du contrat en un contrat à temps complet (délai de prescription applicable = 3 ans)
Contrat écrit sans mention de la durée de travail de référence (hebdomadaire ou mensuelle)		
Contrat écrit sans mention de la répartition du temps de travail (entre les jours de la semaine ou des semaines du mois)		
Contrat écrit sans mention de la limite dans laquelle sont accomplies les heures complémentaires		Dommmages-intérêts en fonction du préjudice subi
Durée ou rythme de travail du salarié varie en méconnaissance de son contrat	/	Requalification du contrat en un contrat à temps complet



Art. R. 3124-5
C. trav.

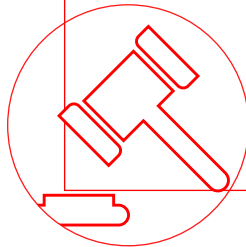
* L'employeur n'établissant pas que le salarié est bien employé à temps partiel peut être condamné, en complément, à l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire due en cas de dissimulation d'emploi (art. L. 8223-1 C. trav.) – non cumulable avec les autres indemnités auxquelles peut prétendre le salarié en raison de la rupture de son contrat

1. Sanction civile : présomption simple



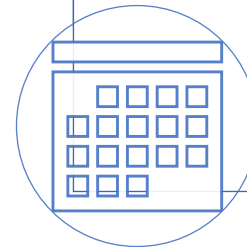
- Civile : requalification en contrat à temps complet : rappel de salaires sur 3 ans possible

Sanction



- Possibilité de renverser la présomption :
Preuve que le salarié est bien à temps partiel
+ placé dans la possibilité de prévoir son rythme de travail
+ non tenu à la disposition constante de l'employeur

Preuve



Art. L. 3123-6

C. trav.

2. Durée du travail

Durée minimale et cas de dérogation à la durée minimale

2. Durée minimale



Durée minimale

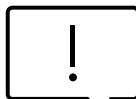
- Obligation légale : 24h/s
- CCN fixe par dérogation à la loi :
 - 16h hebdo
 - OU
 - équivalent mensuel

Dérogations à la durée minimale

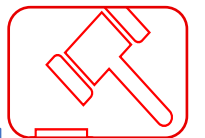
- Durée minimale non applicable aux :
 - CDD < 8 jours calendaires
 - CDD de remplacement
 - Spécificité applicable au transfert partiel article 7 (fractionnement des contrats)
- Dérogation possible sur demande :
 - Demande écrite et motivée du salarié
 - Demande d'un étudiant < 26 ans



Art. 6.2.4.1 et 6.2.4.3
CCN et L. 3123-7 C. trav.



L'employeur doit informer le CSE (toutes entreprises) sur le nombre de dérogations individuelles à la durée minimale.



Pénale + civile

2. Zoom sur la demande écrite et motivée



Demande écrite et motivée

Ecrite et signée par le salarié

Sur un document séparé du
contrat de travail

Motivée soit par les contraintes
personnelles, soit par le cumul
d'activités

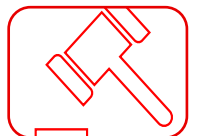
En complément de cette demande écrite et motivée, il est conseillé d'indiquer dans le contrat de travail :

- que le salarié a demandé à effectuer une durée du travail inférieure à la durée minimale conventionnelle
- et la justification de cette raison



Art. L. 3123-7

C. trav.



Civile

2. Sanctions relatives à la durée minimale de travail



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Non-respect de la durée minimale et absence de dérogation à la durée minimale	/	Rappel de salaires (contrat à hauteur de 16h)
Absence d'information du CSE sur le nombre de dérogation individuelle	Potentiel délit d'entrave (7500€* d'amende)	/



Art. R. 3124-5

C. trav.

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

3. Organisation du planning à temps partiel

Vacations et interruptions, demi-journées, amplitude maximale, repos, durées maximales de travail

3. Vacation

Vacations

Demi-journées

Journées



Vacation = périodes de travail + temps de déplacement éventuel entre 2 chantiers ou plus

-> Toute la vacation est rémunérée (y compris le temps de déplacement)

Fin de la vacation = interruption ou fin de la journée de travail

Nombre de vacations limitées en fonction de la durée contractuelle

Vacation <1h = payée 1h



Art. 6.2.4 CCN



Coupure / Interruption

- Sépare 2 séquences autonomes de travail
- Résulte de l'organisation des horaires



Pause

- Arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail
- = Temps de repos

3. Demi-journées

Vacations

Demi-journées

Journées



Art. 6.2.4.1. b
CCN

Nombre maximal par semaine

Regroupement en 10 demi-journées régulières maximum

Sauf volonté expresse du salarié

Organisation de la demi-journée

Est composée :

- d'au minimum 1 vacation
- d'au maximum 2, sans possibilité d'y déroger

Chaque vacation étant payée au moins 1 heure

3. Journée de travail

Vacations

Demi-journées

Journées



Art. 6.2.4.2 a CCN
et L. 3131-1 C.
trav.

Durée hebdomadaire	Nombre de vacances possibles	Amplitude journalière maximale
< 16h	2 maximum soit 1 interruption	12 h
Entre 16h et 24h	2 maximum soit 1 interruption	13 h
> 24 h	3 maximum soit 2 interruptions	13 h



Pénale + civile

3. Exemple de planning



	Lundi		Mardi		Jeudi	
Temps de trajet inclus dans la vacation	7h – 9h Chantier A	= 1 seule vacation	7h – 9h Chantier A	= 1 seule vacation	7h – 9h Chantier A	= 1 ^{ère} vacation
	9h-9h15 Trajet		9h-9h30 Trajet			
	9h15-11h Chantier B		9h30-12h Chantier C			
					13h-16h45 Chantier D	= 2 ^{ème} vacation
					16h45h- 17h Trajet	
					17h-18h Chantier E	
Total par jour	4h		5h		7h	
Total hebdomadaire	16 heures					

1 seule interruption dans la journée (2 vacations maximum)

Respect de l'amplitude maximale de 13h (ici) 18h-7h = 11h

Respect de la durée minimale de travail (ne nécessite pas de dérogation)

3. Repos hebdomadaire



Interdiction de
faire travailler un
même salarié 7
jours sur 7 : max.
6j sur 7j

Repos
quotidien



24 heures
(jour franc)



Repos hebdomadaire
(par semaine civile)
= 35 heures consécutives
dont un jour franc
En principe, il est donné
le dimanche



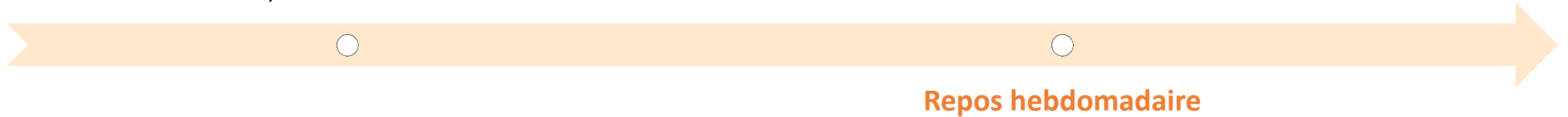
Art. L. 3132-1 et
suiv. C. trav.



3. Exemple de calcul du repos hebdomadaire

Un salarié employé du lundi matin au samedi soir ayant des semaines de travail identiques.

Samedi, fin du travail à 19h

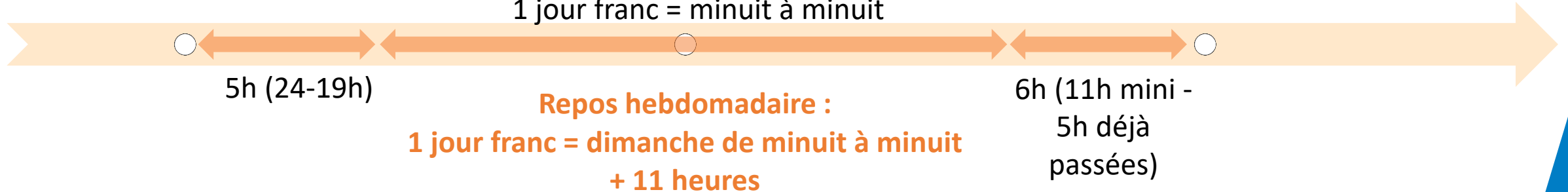


➤ S'il termine à 19h le samedi, quand peut-il reprendre le travail au plus tôt ?

Samedi, fin du travail à 19h

Reprise du travail **au plus tôt lundi à 6h**

1 jour franc = minuit à minuit



3. Synthèse



Durée hebdomadaire	Nombre de vacances* possibles / jour**	Demi-journées	Amplitude journalière maximale	Nombre de demi-journées / semaine	Repos hebdomadaire minimal
< 16h	2 maximum soit 1 interruption	Chaque demi-journée comprend au maximum 2 vacances	12 h	10**	35 heures dont 1 jour franc
Entre 16h et 24h	2 maximum soit 1 interruption		13 h		
> 24 h	3 maximum soit 2 interruptions		13 h		

*Période continue, comprenant le temps éventuel de déplacement interchantiers. Toute vacation inférieure à une heure est payée comme une heure de travail.

** Sauf volonté expresse du salarié

3. Sanctions relatives à l'organisation du planning



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Non-respect des limites en nombre d'interruptions d'activité quotidienne	Amende de 5 ^{ème} classe soit 1500€* max. par salarié Art. R. 3124-9 C. trav.	Dommages-intérêts en fonction du préjudice subi
Non-respect du repos quotidien***	Amende de 4 ^{ème} classe soit 750€* max. par salarié Art. R. 3135-1 C. trav.	Dommages-intérêts en fonction du préjudice subi
Non-respect du repos hebdomadaire (travail 6j/7 max., durée de 35h*** et repos dominical)	Amende de 5 ^{ème} classe soit 1500€* max. par salarié Art. R. 3135-2 C. trav. Récidive punie**	Dommages-intérêts en fonction du préjudice subi (valable même si le salarié était volontaire)
Non-respect des dispositions portant sur l'organisation en demi-journées	/	Potentiels dommages-intérêts en fonction du préjudice subi

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

**La récidive est punie selon les articles 132-11 et 132-15 du code pénal

***En lieu et place des poursuites pénales, une amende administrative peut être prononcée : 4000€ max. par travailleur concerné (8000€ en cas de réitération)

3. Cumul d'emploi et durées maximales de travail



Cumul d'emploi autorisé

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler les emplois salariés

Respect des durées maximales

Cumul possible dans le respect des durées maximales de travail :

- journalière de 10 heures
- hebdomadaires de 48h

et 44h calculées en moyenne sur 12 semaines consécutives

Congés payés

Les employeurs doivent chercher à aligner les dates de prise de congés de leurs salariés sur présentation de justificatifs :

- attestation du nombre d'heures de travail effectuées dans chaque entreprise,
- et attestation des dates de congés accordées par l'employeur principal



Art. L. 3121-18,
L. 3121-20 et suiv. C.
trav. et 6.2.3 CCN



Focus RH [n°77](#)



Pénale

3. Sanctions relatives aux durées maximales de travail



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Recours à un salarié en situation de cumul irrégulier d'emplois (non-respect des durées maximales de travail)	Amende de 5 ^{ème} classe soit 1500€* max. par salarié Art. R. 8262-2 C. trav. Récidive punie**	/
Non-respect de la durée maximale journalière du travail (en principe 10h)***	Amende de 4 ^{ème} classe soit 750€* max. par salarié Art. R. 3124-3 C. trav.	Potentiels dommages-intérêts en fonction du préjudice subi
Non-respect des durées maximales hebdomadaires***	Amende de 4 ^{ème} classe soit 750€* max. par salarié Art. R. 3124-11 C. trav.	Dommages-intérêts (préjudice nécessairement subi)

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

**La récidive est punie selon les articles 132-11 et 132-15 du code pénal

*** En lieu et place des poursuites pénales, une amende administrative peut être prononcée : 4000€ max. par travailleur concerné (8000€ en cas de réitération)


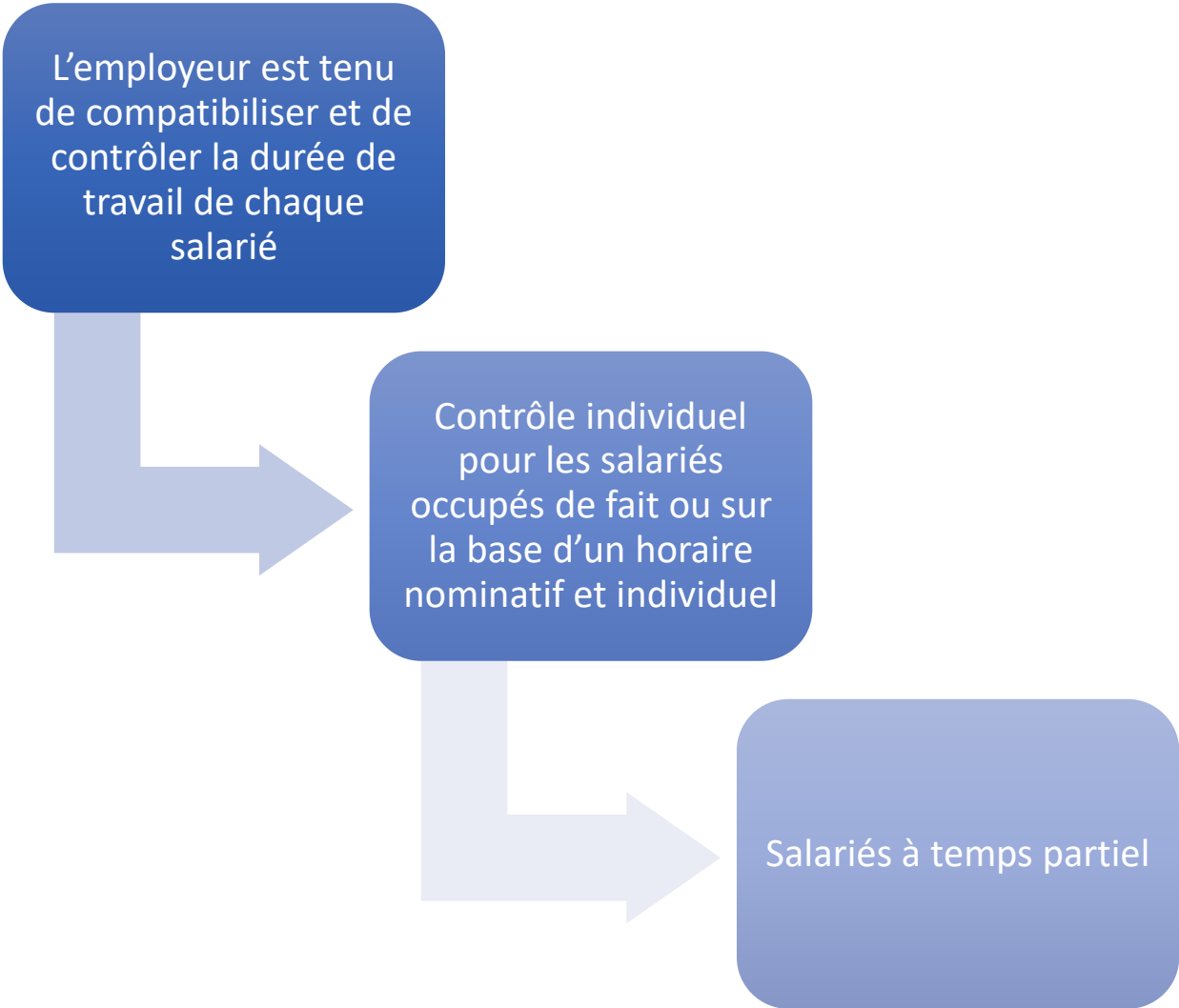
4. Contrôle obligatoire du temps de travail

Obligation, obligation applicable aux salariés à temps partiel,
zoom sur le décompte journalier

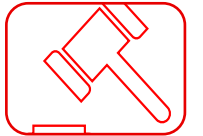


Circulaire n°[2018-12-S39](#)

4. L'obligation de contrôle du temps de travail

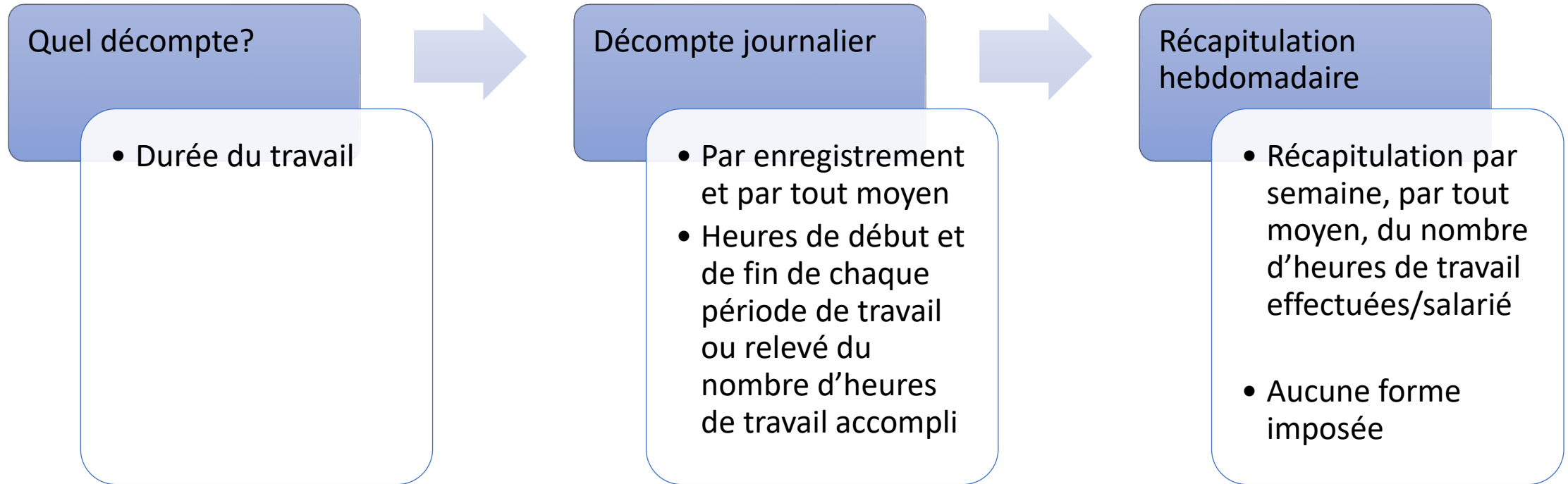


Art. L. 3171-1 et suiv. C. trav.

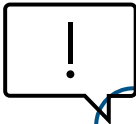


Pénale

4. Contrôle du temps de travail à temps partiel notamment

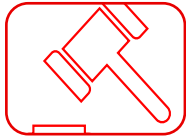


Art. L. 3171-1 et suiv., D. 3171-8 et D. 3171-16 C. trav.



Droits :

- d'accès aux documents pour les salariés et les représentants du personnel
- de communication à l'inspection du travail



Pénale

4. Zoom sur le décompte journalier



Modalités pratiques

- Plusieurs systèmes :
 - Autodéclaratifs ou enregistrement manuel,
 - enregistrement automatique (mécanique ou électronique)
- Au choix de l'employeur
- Obligation légale de l'employeur avec responsabilité pénale

Mise en place

- Dispositif mis en place par l'entreprise de propreté ou le client
- Attention : pas de biométrie, ni de géolocalisation des véhicules dans ce but
- Formalités préalables :
 1. Consultation du CSE
 2. Informations individuelle des salariés sur la collecte des données (RGPD) et utilisation du dispositif

Contenu obligatoire

- Durée quotidienne ou heures de début et fin de travail avec apparition des coupures et pauses
- En pratique donc :
 - Heures de début et fin de travail sur chaque site
 - Temps de trajet
 - Pauses
 - Coupures
 - Périodes assimilées à du temps de travail effectif



Art. L. 3171-1 et suiv., D. 3171-8 et D. 3171-16 C. trav.



Pénale

4. Sanctions relatives au contrôle du temps de travail



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Non-établissement des documents nécessaires au décompte du temps de travail (décomptes journalier et hebdomadaire)**	Amende de 4 ^{ème} classe soit 750€ max. par salarié	Absence de preuve permettant de justifier les heures de travail et horaires réellement effectués
Non-présentation des documents comptabilisant les heures de travail des salariés à l'inspection du travail	Amende de 3 ^{ème} classe soit 450€ max. par salarié	/
Non-respect du droit d'accès aux représentants du personnel	Délit d'entrave Soit 7500€* d'amende	/



Art. R. 3173-2 et
R. 3173-3 C. trav.

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

**En lieu et place des poursuites pénales, une amende administrative peut être prononcée : 4000€ max. par travailleur concerné (8000€ en cas de réitération)

5. Suivi de la durée du travail par les représentants du personnel

Information du comité social et économique, zoom sur le bilan du travail à temps partiel

5. Information du comité social et économique (CSE)



Les effectifs salariés évoqués sont **calculés en équivalent temps plein** selon le code du travail (articles L. 1111-2 et L. 1111-3)

Chaque année

- Sur le nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale de travail applicable (16h hebdo)
- Sur les formulaires de liaison (ex-fiches de souhaits) : bilan du nombre de demandes enregistrées et celles éventuellement satisfaites
- > A noter : le registre/support numérique enregistrant les souhaits exprimés par les salariés via le formulaire est accessible aux représentants du personnel



Art. L. 3123-15 C. trav.
et art. 6.2.5.1 CCN

Chaque année

En vue de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur transmet le bilan du travail à temps partiel



Chaque trimestre

Sur la situation de l'emploi (via la BDESE) : via l'analyse de l'évolution (mois par mois) des effectifs, de la qualification des salariés, du nombre de salariés à temps partiel



Nouvelle mission de la commission formation du CSE sur l'état des lieux des formulaires de liaison



Pénale

5. Zoom bilan du travail à temps partiel



Les effectifs salariés évoqués sont **calculés en équivalent temps plein** selon le code du travail (articles L. 1111-2 et L. 1111-3)

Le bilan du travail à temps partiel porte notamment sur :

- Nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés
- Les horaires de travail à temps partiel pratiqués
- Le nombre d'heures complémentaires accomplies

Il est transmis aux :

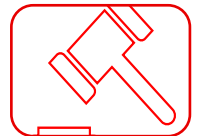
- Membres du CSE
- Délégués syndicaux



Art. L. 3123-15
C. trav.



L'employeur doit également expliquer les raisons qui l'ont amené à refuser le passage à temps complet des salariés à temps partiel (et inversement)



Pénale

5. Sanctions relatives à l'information du CSE



Cas	Sanction pénale
Ne pas communiquer au CSE l'ensemble des informations obligatoires (bilan, nombre de demandes individuelles de dérogation à la durée minimale...)	Délit d'entrave (amende de 7 500€*)
Non-respect du droit d'accès aux représentants du personnel	Délit d'entrave (amende de 7 500€*)



Art L. 2317-1
C. trav.

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

6. L'augmentation temporaire ou définitive de la durée du travail

Heures complémentaires, compléments d'heures et priorité de passage à temps complet
avec le formulaire de liaison



Focus RH [n°121](#) et [133](#)

6. Augmentation temporaire : deux choix



Heures complémentaires

Pas de formalisme

Peuvent être refusées par le salarié

Motif peu important

À NOTER : délai de 3 jours calendaires de prévenance



Art. 6.2.6 et 6.2.5.2 CCN

Complément d'heures

Avenant temporaire au contrat obligatoire

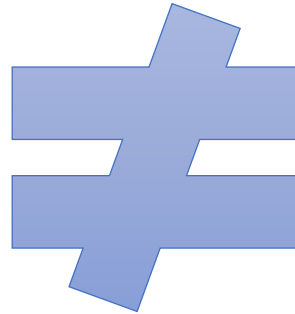
Doit être accepté par le salarié

Motif à renseigner dans l'avenant : 2 principaux

À NOTER : délai de réponse de 2 jours ouvrés pour accepter ou refuser la proposition d'un complément d'heures



Civile



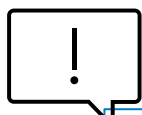
6. Augmentation temporaire : planchers, plafonds et majorations



Dispositif	Plancher d'utilisation	Plafonds d'utilisation	Paiement (majorations)
Heures complémentaires	Aucun	<p>$\leq 1/3$ de la durée de travail prévue au contrat (hebdomadaire ou mensuelle)</p> <p>Sans atteindre le temps complet hebdomadaire ou mensuel</p>	<p>Majoration dès la première heure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 11% jusqu'au 1/10^{ème} de la base contractuelle, - 25% au-delà et jusqu'au 1/3, <p><u>Attention</u> : 25% pour les heures effectuées au-delà d'un complément d'heures</p>
Compléments d'heures	> 10% de la durée prévue au contrat	Sans atteindre le temps complet hebdomadaire ou mensuel	10% sur la totalité des heures comprises dans le complément



Art. L. 3123-9 C. trav., et 6.2.6 et 6.2.5.2 CCN



Point commun : chacun doit figurer sur une ligne distincte sur le bulletin de paie



Pénale + civile

6. Zoom sur le complément d'heures



Exigence d'un motif :
2 principalement
utilisés

- Remplacement d'un salarié (nombre illimité)
- Surcroît d'activité (uniquement 8 par an/salarié)

Respect des clauses
obligatoires

- **Motif de recours**
- Nom de la personne remplacée (si remplacement)
- **Période (date à date)**
- Garantie de retour au contrat initial
- Nombre d'heures
- Répartition des heures
- Salaire mensualisé intégrant le CH

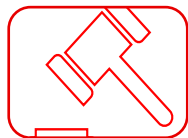


Art. 6.2.5.2 CCN

6. Utilisation régulière de complément d'heures pour surcroît (réévaluation)



Nombre de compléments d'heures pour surcroît	Réévaluation en fin d'année civile
Au moins 4 avenants < 1 mois chacun	5% de la moyenne des heures effectuées au titre des compléments d'heures
Au moins 2 avenants ≥ 1 mois chacun	10% de la moyenne des heures effectuées au titre des compléments d'heures



Civile

Exemple : un salarié employé pour 90 heures de travail par mois, pour lequel ont été conclus au cours d'une même année civile 3 compléments d'heures :

Complément 1	Complément 2	Complément 3
<i>14 heures pendant 1 mois</i>	<i>18 heures pendant 2 mois</i>	<i>30 heures pendant 4 mois</i>

-> 3 avenants d'au moins 1 mois donc réévaluation applicable à hauteur de 10% des heures effectuées

-> Calcul = $(14+18+30)/3$ avenants = 20,67, soit 2,67h à ajouter aux 90h mensuelles



Art. 6.2.5.2 e
CCN

6. Utilisation régulière des heures complémentaires (réajustement)



Appliquer la règle plus favorable au salarié

Réévaluation conventionnelle des heures de travail

Réévaluation légale des heures de travail

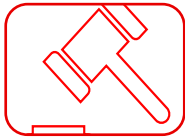
Si recours continu pendant 2 mois à plus de 10% d'HC à la durée inscrite au contrat

Quelle réévaluation ?
Augmentation automatique de la durée de travail du nombre d'HC effectuées en moyenne chaque mois

Préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié

- Recours pendant 12 semaines consécutives OU 12 semaines sur une période de 15 semaines
- ET si l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé d'au moins 2h/S (ou l'équivalent mensuel) l'horaire prévu dans son contrat

Quelle réévaluation ?
Ajouter à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué



Civile



Art. 6.2.6 CCN et L. 3123-13 C. trav.



6. Exemple de réévaluation pour utilisation d'HC

Exemple : un salarié employé pour 30 heures de travail par semaine, ayant réalisé pendant 14 semaines 2 heures complémentaires

Semaines	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Base contractuelle hebdomadaire	30h																
Heures complémentaires	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	2h	/	/	/
Total	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	32h	30h	30h	30h

Règle applicable ?

- Conventiionnelle : recours continu pendant 2 mois à plus de 10% d'HC par rapport à la durée inscrite au contrat
 - *Le recours aux heures complémentaires est de moins de 10% de la base contractuelle : $30h \text{ hebdomadaires} / 10 = 3 \text{ heures hebdomadaires}$, donc la règle conventionnelle n'est pas applicable.*
- Légale : Recours pendant 12 semaines consécutives OU 12 semaines sur une période de 15 semaines ET si l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé d'au moins 2h/S (ou l'équivalent mensuel) l'horaire prévu dans son contrat
 - *La règle de réévaluation applicable est celle d'origine légale car il y a eu recours à des HC pendant 12 semaines consécutives + 2h ont été réalisées chaque semaine.*

Calcul de la réévaluation :

- Règle applicable : ajouter à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué
 - *La réévaluation sera donc de 2 heures car $32h \text{ hebdomadaires} - 30h \text{ hebdomadaires} = 2h \text{ hebdomadaires en plus}$.*

6. Sanctions relatives aux heures complémentaires et compléments d'heures



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Heures complémentaires portant la durée du travail au temps complet	Amende de 5 ^{ème} classe = 1500€* max. par salarié Art. R. 3124-8 C. trav.	Contrat requalifié en un contrat à temps complet dès la 1 ^{ère} infraction (et paiement du différentiel)
Complément d'heures portant la durée du travail au temps complet	/	
Dépassement de la limite du 1/3 du contrat, sans atteindre le temps complet	Amende de 5 ^{ème} classe = 1500€* max. par salarié Art. R. 3124-8 C. trav.	<p>Dommmages-intérêts en fonction du préjudice subi</p> <p>Les heures effectuées dans ce cadre sont majorées à 25% (rappel de salaire si nécessaire)</p>
Non-respect de la majoration de 25% pour les HC effectuées au-delà du 1/10ème	Amende de 4 ^{ème} classe = 750€* max. par salarié Art. R. 3124-10 C. trav.	Rappel de salaires
Absence d'avenant signé et daté avant le commencement d'exécution pour le complément d'heures	/	Requalification et paiement en heures complémentaires
Heures complémentaires ou compléments d'heures ne figurant pas sur la fiche de paie (travail dissimulé pour dissimulation d'emploi)	3 ans d'emprisonnement et 45000€* d'amende Art. L. 8221-5 et L. 8224-1 C. trav.	Indemnité forfaitaire de 6 mois de salaires si rupture du contrat (art. L. 8223-1 C. trav.) + rappel de salaires
Absence de réajustement/réévaluation du temps de travail (HC ou CH)	/	Rappels de salaires

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

6. Priorité de passage à temps complet (ou complément d'heures)



Salariés concernés

- Ceux à temps partiel souhaitant un complément d'heures ou un emploi à temps plein
- Ceux à temps complet souhaitant pour raisons personnelles obtenir un temps partiel

Demande émanant du salarié

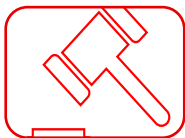
- Candidature par écrit contre récépissé daté
- Formulaire de liaison peut être le vecteur de cette candidature (slide suivante)

Bénéficie d'une priorité d'emploi

- Les emplois vacants, disponibles dans l'établissement, ou à défaut, dans l'entreprise, compatibles avec la qualification du salarié candidat
- Priorité donnée dans l'ordre chronologique du dépôt des demandes et avant toute embauche extérieure

Liste personnalisée portée à la connaissance du salarié candidat

- Lui sont proposés dans l'ordre : 1) les emplois relevant de sa catégorie professionnelle ou un emploi équivalent ; 2) à défaut d'emploi vacant, ceux ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent



Civile

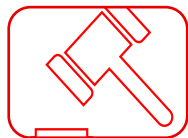
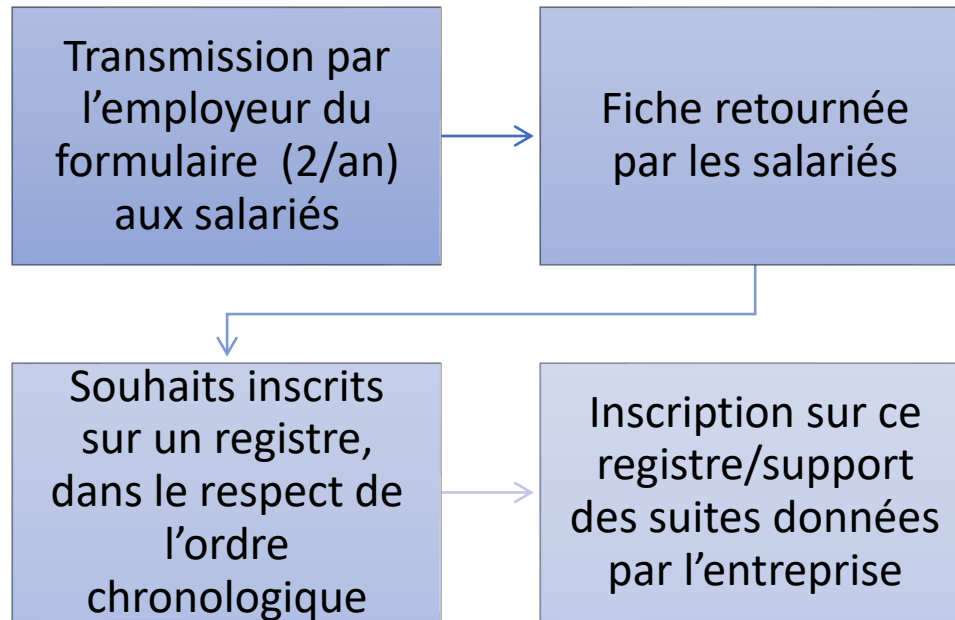


Art. L. 3123-3 C.
trav. et 6.2.5 CCN

6. Formulaire de liaison



- Dispositif instauré par la CCN afin de faciliter les candidatures de salariés souhaitant passer à temps complet ou plus de temps de travail



Pénale + civile



Art. 6.2.5 CCN

- Consultable par les représentants du personnel
- Un accès papier pour les salariés doit être possible
- Bilan au CSE, 1 fois/an, du nombre de demandes enregistrées par l'entreprise et des demandes éventuellement satisfaites
- Délai de 2 jours ouvrés pour accepter ou refuser la proposition d'un complément d'heures (permanent ou temporaire)

ANNEXE 1 DE L'ARTICLE 6.2

FORMULAIRE DE LIAISON – PÉRIODE.....

Nom : _____

Prénom : _____

Adresse : _____

Contraintes familiales (exemple : nombre d'enfants à charge...) : _____

Avez-vous un ou plusieurs autres employeurs ? oui non

Si oui, nombre d'heures de travail effectuées chez chacun d'eux et répartition horaire : _____

RÉPARTITION HORAIRES ET NOMBRE DE JOURS DE TRAVAIL SOUHAITÉS

Horaires quotidiens souhaités : _____

Nombre de jours de travail souhaités : _____

COMPLÉMENT D'HEURES SOUHAITÉ

Nombre d'heures maximum souhaité : _____

Période de la journée souhaitée : _____

Période de la semaine souhaitée : _____

Zone géographique souhaitée : _____

CHANGEMENT D'EMPLOI SOUHAITÉ

Intitulé du poste, des fonctions _____

Temps plein Temps partiel

Zone géographique souhaitée : _____

ACTION DE FORMATION SOUHAITÉE : _____

6. Sanctions relatives à la priorité d'emploi et aux formulaires de liaison



Cas	Sanction pénale	Sanction civile
Non-respect de la priorité d'emploi (demande de passage à temps complet ou un complément d'heure)	/	Dommmages-intérêts en fonction du préjudice subi
Non-respect du droit d'accès du registre ou support numérique (formulaires de liaison) aux représentants du personnel	Délit d'entrave (amende de 7 500€*)	/

*Montant d'amende applicable aux personnes physiques

Retrouvez tous les prochains webinaires du Monde de la Propreté sur le portail www.monde-proprete.com



Merci de votre attention