

Durée minimale de travail et complément d'heures

Depuis le 25 juillet 2014 l'avenant n°150 relatif au temps partiel pour les personnels relevant de la grille générale met en place une durée minimale de travail de branche dérogatoire à la loi et réorganise les dispositions prévues pour les heures de travail réalisées au-delà de la durée contractuelle de travail.



Cet avenant fait suite à la loi de sécurisation de l'emploi qui a instauré une nouvelle durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires, durée minimale effective depuis juillet 2014. L'avenant n°150 est entré en vigueur le 15 avril 2015 (par arrêté du 2 avril 2015, paru au JO du 14 avril 2015).

L'ensemble des dispositions qu'il contient est donc applicable aux associations de la branche depuis cette date, notamment la durée minimale dérogatoire qu'il prévoit.

Toutefois, au vu des règles légales et des dispositions propres à l'avenant n°150, la durée minimale de travail va s'appliquer de manière échelonnée aux salariés à temps partiel en fonction de leur date d'embauche (point 1).

Attention, cette fiche ne s'applique pas aux CDI intermittents car ce ne sont pas des contrats soumis à la réglementation des temps partiels.

Cette fiche pratique traite de la durée minimale de travail mise en place par l'avenant n°150, des problématiques de regroupement des heures et des heures complémentaires et du complément d'heures.

Salariés non soumis à la durée minimale

Les salariés suivants ne sont pas soumis à la durée minimale de travail prévue par l'avenant n°150 :

- Les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études (article L 3123-14-5 du Code du travail) : exception automatique sans nécessité d'écrit de la part du salarié.

Tout document pouvant attester du statut dérogatoire du salarié devra être conservé par l'employeur dans son dossier personnel.

- Les salariés en CDD de remplacement et les contrats de moins de 8 jours calendaires (cf. fiche D1-020).

- Les salariés en emploi aidé (sachant toutefois que pour les emplois d'avenir, la DGEFP conseille aux prescripteurs d'appliquer la durée minimale légale de 24h par semaine).

- Les salariés en CDI intermittent

- Les salariés en temps partiel thérapeutique

- Les salariés qui renoncent à la durée minimale conventionnelle

Les salariés qui en font la demande par écrit (article L 3123-14-2 du Code du travail et article 5.9.3 de la CCNA1) peuvent effectuer moins que la durée conventionnelle par semaine :

- Soit pour leur permettre de faire face à des contraintes personnelles ;

- Soit en cas de cumul d'emploi pour leur permettre de porter la durée globale de leur temps de travail à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires tous employeurs confondus.

Le salarié peut donc renoncer à la durée minimale hebdomadaire prévue par la CCNA, soit pour contraintes personnelles, soit pour cumul d'activité.

Cette renonciation doit prendre la forme d'un document écrit à la main par le salarié, dans lequel le salarié doit indiquer tous les éléments suivants :

- ses noms, prénoms, et domiciliation,
- sa date d'embauche et le type de contrat (CDI, CDD)
- sa renonciation à la « durée minimale par semaine prévue par la Convention collective de l'Animation »
- mentionner en toutes lettres le motif de renonciation du salarié (« contraintes personnelles » ou « cumul d'emploi ») et le motiver autant que possible, la loi l'exigeant (sachant que le salarié pourra légitimement, à notre sens, limiter cette justification en invoquant le droit au respect de sa vie privée).

Il n'est pas possible de préparer un courrier au salarié qu'il n'aura qu'à signer ou compléter.

En effet, la demande doit réellement émaner du salarié, ce qui ne semblerait pas être le cas si l'employeur fournit une « demande type » de renonciation à la durée minimale. En tout état de cause, cette renonciation ne peut donc pas prendre la forme uniquement d'une clause dans le contrat de travail, qui ne peut venir qu'en complément.

Tout document pouvant attester du motif énoncé par le salarié devra être conservé par l'employeur dans son dossier personnel (attestation médicale ou attestation d'activité auprès d'un autre employeur etc.).

Remarque : Dans le cas particulier d'un salarié qui viendrait à invoquer des raisons de santé, la vérification de ce motif devra bien entendu veiller au respect du secret médical. Elle sera dès lors plus difficile à obtenir à défaut d'un état de santé objectivement constatable. L'avis du médecin du travail pourra toutefois utilement être sollicité afin de s'assurer d'une part de la nécessité de recourir à un temps partiel compte tenu de l'état de santé du salarié et, d'autre part, de l'aptitude du salarié à remplir les fonctions qui lui sont confiées afin de prévenir toute difficulté qui pourrait survenir par la suite.

Salariés soumis à la durée minimale

Tous les autres salariés à temps partiel dans la structure, qu'ils soient en CDD ou CDI, sont soumis de manière progressive en fonction de leur date d'embauche à cette nouvelle durée du travail minimale.

Pour les salariés embauchés avant le 1er juillet 2014 (date d'entrée en vigueur de la durée minimale légale de 24 heures) :

La durée minimale de travail leur sera applicable au 1er janvier 2016 selon les dispositions de l'avenant n°150 (article 5.9.2.1).

A cette date, les salariés qui n'auront pas renoncé à la durée minimale conventionnelle ou qui n'entreront pas dans les cas de dérogation ci-avant (cf. 1.1), pourront demander l'application de la durée minimale indiquée ci-après (point 2).

D'ici là, si le salarié demande à bénéficier de la durée minimale conventionnelle de travail, l'employeur peut selon l'article 5.9.2.1 refuser cette demande s'il justifie de l'impossibilité d'y faire droit en le motivant par l'activité économique de l'entreprise.

- Pour les salariés embauchés entre le 1er juillet 2014 et le 15 avril 2015 (date d'entrée en vigueur de l'avenant n°150) :

- La durée minimale de travail leur sera applicable en principe au 1er janvier 2016 selon les dispositions de l'avenant n°150 (article 5.9.2.1).

A cette date, les salariés qui n'auront pas renoncé à la durée minimale conventionnelle ou qui n'entreront pas dans les cas de dérogation ci-avant (cf. 1.1), pourront demander l'application de la durée minimale indiquée ci-après (point 2).

Si les salariés en question ont renoncé à la durée minimale légale sans renoncer à la durée minimale conventionnelle (il faut vérifier les termes du courrier du salarié), et que leur temps de travail est inférieur au minimum de l'avenant n°150 (cf. ci-après), il sera nécessaire qu'ils fassent un nouveau courrier de renonciation à la durée conventionnelle prévue par l'avenant 150 pour

janvier 2016. A défaut, la durée minimale conventionnelle leur sera applicable à compter du 1er janvier 2016.

- Pour les salariés embauchés depuis le 15 avril 2015
La durée minimale de travail leur est applicable dès l'embauche.

Embauche en dessous de la durée minimale

Les employeurs qui ont besoin de pourvoir un poste comportant un nombre d'heures de travail inférieur aux durées minimales pourront faire figurer cette mention dans une annonce d'emploi. L'annonce d'emploi ne doit toutefois pas faire état expressément d'un critère discriminatoire et ne doit pas conduire à opérer un choix en fonction d'un tel critère (âge, état de santé, situation familiale ou sociale, ...). Il ne faut pas, par exemple, écrire « poste réservé aux étudiants de moins de 26 ans ».

Le poste devra donc être ouvert à toutes les catégories de personnes, à charge pour les candidats de justifier du motif pour lequel ils souhaitent travailler en dessous de la durée minimale conventionnelle.

La rédaction suivante pourrait par exemple être adoptée : « *Ce poste est à pourvoir à temps partiel pour une durée de X heures par semaine. Il est ouvert à toute personne correspondant aux critères énoncés par la réglementation en vigueur (rappeler les motifs d'exceptions...) et nécessitant d'effectuer un nombre d'heures de travail limité pour des raisons propres et dont il sera demandé de justifier avant l'embauche* ».

Une fois le candidat retenu, il est indispensable d'obtenir la demande écrite de dérogation du salarié avant la signature du contrat de travail, afin de parer à toute difficulté.

Non renonciation du salarié à la durée minimale

Si le salarié ne souhaite pas renoncer à la durée minimale conventionnelle par semaine, c'est son droit. L'employeur a dans ce cas deux options :

- Laisser le contrat tel quel : l'employeur risque dans ce cas un rappel de salaire à hauteur de la durée conventionnelle minimale dès avril 2015 pour les salariés embauchés à compter de cette date, ou janvier 2016 pour les autres salariés ;
- En dernier recours, envisager un licenciement économique du salarié après avoir réalisé toutes les recherches de reclassement possible et de mutualisation d'emploi, dès lors que l'activité du salarié est insuffisante au regard du temps de travail hebdomadaire minimal, et que ce nombre d'heures crée un risque économique pour l'association pouvant menacer l'équilibre financier global de la structure à moyen ou long terme (le motif du licenciement étant dans ce cas « la réorganisation de l'activité de l'association indispensable à la sauvegarde de la compétitivité »).

Quelle est la durée minimale ?

La nouvelle durée minimale de travail des salariés de la grille générale varie selon l'effectif équivalent temps plein (ETP) de l'établissement de rattachement (cf. la définition ci-après).

	Depuis le 15.04.2015	Du 01.01.2016 au 31.12.2017	A partir du 01.01.2018
Moins de 6 ETP	4 heures	6 heures	10 heures
De 6 à 10 ETP	6 heures	8 heures	10 heures
De plus de 10 à 49 ETP	8 heures	10 heures	14 heures
De plus de 49 à 299 ETP	10 heures	12 heures	17,5 heures
Plus de 299 ETP	17,5 heures	24 heures	

Heures complémentaires et complément d'heures

L'avenant n°150 modifie la majoration des heures complémentaires.

Surtout, il crée un nouveau dispositif dans la branche « le complément d'heures » qui permet d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat d'un salarié à temps partiel en dehors du cadre et des limites des heures complémentaires : avec son accord exprès (par avenant), le salarié peut réaliser des heures au-delà du plafond d'1/3 de son temps de travail contractuel (plafond qui ne pouvait pas être dépassé avec le système des heures complémentaires), mais en deçà de 35 heures par semaine.

Ainsi, à compter du 15 avril 2015, un salarié de la grille générale à temps partiel pourra réaliser avec son accord préalable de manière temporaire un volume d'heures pouvant aller jusqu'à 34,50h par semaine.

Le fonctionnement du nouveau régime : Priorité aux salariés de la grille générale en interne

En premier lieu, l'article 5.9.6 de la CCNA prévoit désormais que les salariés à temps partiel de la grille générale ont priorité pour l'accès aux heures de travail temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou au complément d'heures correspondant à leur emploi et/ou leur qualification.

Cette priorité est obligatoire dans toutes les hypothèses d'heures en plus :

- heures liées à un remplacement en interne,
- heures liées à un accroissement temporaire d'activité ou un usage ou la saison.

L'employeur doit donc rechercher parmi ses salariés avant d'envisager un recrutement externe (en CDD, intérim...).

Si certains salariés peuvent être sollicités pour réaliser ces heures, l'employeur doit vérifier au préalable leur accord dans les cas où celui-ci est nécessaire :

- au cas où elles dépasseraient 10% de leur temps de travail contractuel
- au cas où elles seraient en dessous de 10% de ce temps de travail mais que l'employeur n'a pas informé par écrit le salarié au minimum 3 jours calendaires avant leur réalisation, ou en cas d'impossibilité pour raisons professionnelles ou familiales impérieuses, ou suivi d'études.
- dans le cas du complément d'heures, pour toutes les heures.

Si aucun salarié en interne ne peut être sollicité en terme d'emploi et qualification, ou parce qu'il ne peut pas réaliser ces heures, l'employeur pourra à ce moment recourir à un recrutement externe (CDD, contrat intérimaire ...).

Régime à choisir selon les cas

A chaque fois que vous aurez besoin d'avoir recours à des heures en plus pour votre salarié de la grille générale au-delà de sa durée de travail contractuelle, vous devrez déterminer si ces heures relèvent du régime des heures complémentaires ou du complément d'heures comme indiqué dans le tableau suivant :

Situations	Régime à appliquer entre les heures complémentaires et le complément d'heures
Heures de 0 à 1/3 du temps de travail hebdomadaire contractuel (sans atteindre 35 heures par semaine)	HEURES COMPLEMENTAIRES
Heures > 1/3 du temps de travail (sans atteindre 35h sur la semaine)	COMPLEMENT D'HEURES
La réalisation des heures en plus fait dépasser l'horaire inscrit au contrat de plus de 2h en moyenne, sur 12 semaines au cours de 15 semaines*	COMPLEMENT D'HEURES

Le code du travail prévoit que lorsqu'un salarié réalise des heures complémentaires qui lui font dépasser l'horaire inscrit au contrat de plus de 2h en moyenne, sur 12 semaines consécutives ou non au cours de 15 semaines, ces heures s'intègrent automatiquement à son temps de travail contractuel au terme de ces 12 semaines, sauf refus du salarié. Pour éviter l'application de cette règle, ce sera désormais le complément d'heures qu'il faudra utiliser à la place du régime des heures complémentaires.

Le paiement des heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures à la demande de l'employeur, réalisées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail du salarié à temps partiel, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal de 35 heures.

L'avenant n°150 modifie le régime de majoration : à compter du 15 avril 2015, toutes les heures complémentaires sont majorées de 25% dès la première heure (jusqu'à maintenant elles étaient majorées de 10% entre 0 et 1/10ème du temps de travail contractuel).

Régime des heures complémentaires	
Temps de travail hebdomadaire	Heures complémentaires possibles ? Accord du salarié ? Majoration applicable ?
Heures de 0 à 1/10 ^{ème} du temps de travail	Possible sans l'accord du salarié * Majoration de 25% en salaire
Heures de 1/10 ^{ème} à 1/3 du temps de travail	Possible avec l'accord écrit systématique du salarié ** Majoration de 25% en salaire

Pour les heures inférieures à 1/10ème, le salarié peut refuser de réaliser des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours calendaires avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (délai légal).
- lorsque le contrat ne prévoit pas la possibilité de faire des heures complémentaires dans ce cas ou dans cette répartition ;
- lorsque ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

** L'accord écrit du salarié ne doit pas être un avenant au contrat, mais un simple document sur lequel le salarié écrit qu'il accepte les heures, et signe et date.

Attention : le temps de travail du salarié, heures complémentaires comprises, ne peut jamais atteindre 35 heures par semaine.

Attention : Les heures complémentaires, ainsi que leurs majorations, sont toujours payées au salarié. Elles ne peuvent jamais faire l'objet d'un repos en remplacement. Il n'est pas possible de déroger à cette obligation de paiement, que ce soit par accord collectif d'entreprise ou avec l'accord écrit du salarié.

Le complément d'heures

Cette option est utilisée dans le cas où il n'est pas possible de recourir aux heures complémentaires :

- Le nombre d'heures dépasse 1/3 du temps de travail contractuel du salarié ;
- Et/ou l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de deux heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines

Avec son accord préalable, le salarié peut désormais réaliser des heures au-delà d'1/3 de son temps de travail contractuel, mais sans pouvoir atteindre les 35h par semaine.

- Toutes les heures entrent dans le complément d'heures

Dans ce cas, toutes les heures proposées devront relever du régime du complément d'heures (pas seulement les heures supérieures au 1/3).

- Un avenant au contrat de travail

Le salarié devra donner son accord exprès sur l'ensemble des heures via la conclusion d'un avenant au contrat de travail

Vous trouverez des modèles d'avenant dans les fiches pratiques de ce mois (fiches C6).

- Les heures réalisées en plus de l'avenant

Des heures de travail peuvent être réalisées en plus des heures prévues par l'avenant (par exemple si l'employeur se rend compte qu'il a sous estimé le volume d'heures à réaliser sur l'activité temporaire).

Dans ce cas, ce seront des heures complémentaires, donc limitées au 1/3 du temps de travail incluant les heures du complément d'heures. Et dans tous les cas, il ne sera pas possible d'atteindre 35 heures par semaine.

Ces heures sont majorées de 25%.

- Les limites au complément d'heures

- En cas d'heures liées à un accroissement temporaire d'activité, à l'usage ou à la saison : le nombre d'avenants, au total, est limité à 5 avenants par salarié et par année civile. Par ailleurs, la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile par salarié.

- En cas d'heures liées à un remplacement d'un salarié temporairement absent (quel que soit le motif de l'absence): aucune limite en nombre d'avenant ni en durée d'avenant n'est fixée (un même salarié peut donc remplacer un autre en interne durant une longue maladie, congé parental, sans solde...).

- Majorations des heures réalisées durant le complément d'heures

Régime des majorations du complément d'heures	
Heures comprises dans le complément d'heures par semaine effectuées dans le cas de l'accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage	Majoration des heures de 15% sur la base du salaire minimum conventionnel (cf. exemple de calcul ci-après)
Heures comprises dans le complément d'heures par semaine effectuées dans le cas du remplacement	Prime égale à 10% des heures calculée à partir du salaire de base (cf. exemple de calcul ci-après)
Heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus sans atteindre 35h	Heures complémentaires majorées de 25%

Attention : les majorations sont calculées sur la base du salaire de base ou conventionnel, mais les heures elles-mêmes du complément d'heures sont calculées sur la base du tarif du salaire brut du salarié incluant tous les salaires et primes qui lui sont versés.