

La convention collective nationale de la branche des *sociétés d'expertises et d'évaluations* prévoit que la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur et fixe les caractéristiques des contreparties en repos (le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint sept heures). Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de douze mois après l'acquisition du droit. Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise etc.

V.2. LE TEMPS PARTIEL

La grande conférence sociale de juillet 2012 a mis en lumière le fait que le développement croissant du temps partiel subi était un facteur de précarisation et une source de contraintes majeures pour les salariés concernés, en particulier pour les femmes qui représentent 80 % des salariés employés à temps partiel. C'est donc pour améliorer la situation des salariés à temps partiel et tendre vers une plus grande égalité professionnelle que les partenaires sociaux se sont emparés de la question. Les négociations interprofessionnelles ont débouché sur l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.

L'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit l'accord national interprofessionnel, a renforcé la protection des salariés à temps partiel en fixant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures et en instaurant une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies dès la première heure.

Cette protection a également été renforcée par l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel, qui ouvre aux salariés travaillant moins de 24 heures par semaine, une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent d'au moins 24 heures disponible dans l'entreprise.

V.2.1. Éléments chiffrés sur les négociations dans les branches en 2015

Sachant que, dans de nombreuses branches, une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances, le législateur a prévu deux voies de dérogation :

- d'une part, les partenaires sociaux peuvent conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale, à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités ;
- et, d'autre part, il est possible pour tout salarié qui en fait la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures.

Au 31 décembre 2015, 68 accords ont été conclus sur le temps partiel dont 51 ont été étendus. Les négociations se poursuivent encore dans une vingtaine de branches. Ainsi, ce sont près de 87 % des salariés à temps partiel des 31 branches⁹⁾ recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) et 46 % des 3,23 millions de salariés à temps partiel recensés en France, soit près de 1,5 million de salariés, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche¹⁰⁾.

Liste des accords de branche sur le temps partiel étendu (établie au 31 décembre 2015) - 51 accords étendus

Branches recourant structurellement au temps partiel	
Branches	Date de publication au <i>Journal officiel</i>
Restauration rapide	19 avril 2014
Acteurs du lien social et familial	25 avril 2014
Foyers et services pour jeunes travailleurs	25 avril 2014
Établissements d'enseignement privé (primaire, secondaire et technique)	13 mai 2014
Cabinets dentaires	28 juin 2014
Entreprises de propreté	28 juin 2014
Commerce succursaliste de la chaussure	4 juillet 2014
Exploitations cinématographiques	24 juillet 2014
Sport	24 octobre 2014
Laboratoires d'analyses médicales	24 octobre 2014
Cabinets et cliniques vétérinaires	24 octobre 2014
Cabinets médicaux	24 octobre 2014
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	27 octobre 2014
Gardiens et employés d'immeubles	25 novembre 2014
Enseignement privé hors contrat	27 novembre 2014
Pharmacie d'officine	24 mars 2015
Organismes de formation	3 juillet 2015

9) Étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi : <http://www.legifrance.gouv.fr/Droit-francais/Etudes-d-impact/Etudes-d-impact-des-lois/Lois-publiees>

10) Données INSEE 2011 : 4,2 millions de salariés à temps partiel auxquels ont été retranchés les 970 000 salariés du particulier employeur non soumis aux règles relatives à la durée du travail, à l'exception des dispositions sur le 1^{er} mai et les congés payés.

Autres branches	
Branches	Date de publication au Journal officiel
Habitat social organisations professionnelles	19 avril 2014
Édition	28 juin 2014
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	28 juin 2014
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	28 juin 2014
Succursalistes de l'habillement	4 juillet 2014
Assurances agences générales personnel	5 juillet 2014
Hôtellerie de plein air	24 juillet 2014
Hospitalisation privée	24 octobre 2014
Répartition pharmaceutique	24 octobre 2014
Matériels agricoles	24 octobre 2014
Praticiens vétérinaires salariés	24 octobre 2014
Négoce de l'ameublement	24 octobre 2014
Animation	1 ^{er} novembre 2014
Sociétés et coopératives HLM	24 octobre 2014
Enseignement à distance	27 novembre 2014
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	27 novembre 2014
Immobilier	28 novembre 2014
Services de l'automobile	23 janvier 2015
Commerce de détail non alimentaire	17 avril 2015
Personnels PACT et ARIM	17 avril 2015
Cordonnerie multiservice	27 mai 2015
Bricolage	11 juillet 2015
Entreprises techniques de la création et de l'événement	14 juillet 2015
Esthétique-cosmétique parfumerie	23 juillet 2015
Mutualité	26 juillet 2015
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	29 juillet 2015
Navigation de plaisance	20 octobre 2015
Industries et commerce de la récupération et du recyclage	7 novembre 2015
Organismes de tourisme	7 novembre 2015
Cabinets d'expertise automobile	3 décembre 2015
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	8 décembre 2015
Coopération maritime, salariés non naviguant	16 décembre 2015

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

V.2.2. Contenu des accords (accords étendus uniquement)

Durée minimale hebdomadaire

Sauf rares exceptions (*restauration rapide, entreprises de propreté et services associés, cafétérias*), les salariés ne bénéficiaient pas, avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, d'une durée minimale hebdomadaire.

L'instauration du principe d'une durée minimale, quand bien même elle serait dérogatoire aux 24 heures hebdomadaires, constitue donc une réforme structurelle de l'organisation du travail à temps partiel dans les branches. Le bilan est que la quasi-totalité des branches parvenues à la

conclusion d'un accord sur le temps partiel se sont emparées de la possibilité de fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément à l'équilibre souhaité par le législateur qui visait à leur permettre de prendre en compte de manière satisfaisante la réalité économique et sociale des secteurs concernés, tout en garantissant aux salariés un volume horaire minimal.

En effet, à l'exception de six d'entre elles, toutes les branches ayant conclu un accord sur le temps partiel ont négocié une durée hebdomadaire dérogatoire. Cinq branches ont négocié une durée minimale hebdomadaire généralisée supérieure ou égale à seize heures. Seules deux branches ont négocié une durée minimale inférieure ou égale à dix heures et applicable de manière généralisée.

Durée minimale définie dans les branches recourant structurellement au temps partiel

Branches recourant structurellement au temps partiel	Durée minimale hebdomadaire
Restauration rapide	24 heures
Foyers et services pour jeunes travailleurs	de 8 à 10 heures
Établissements d'enseignement privé sous contrat	17 heures 30
Entreprises de propreté	16 heures
Cabinets dentaires	17 heures
Commerce succursaliste de la chaussure	21 heures
Succursalistes de l'habillement	24 heures, sauf pour certains emplois
Exploitations cinématographiques	24 heures
Sport	de 2 à 24 heures
Laboratoires d'analyses médicales	de 8 à 16 heures
Cabinets et cliniques vétérinaires	16 heures (8 heures mensuelles pour certains types de personnels)
Cabinets médicaux	de 5 à 16 heures
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	26 heures
Gardiens et employés d'immeubles	de 2 à 14 heures
Enseignement privé hors contrat	de 6 à 12 heures
Pharmacie d'officine	de 5 à 16 heures
Organismes de formation	de 3 à 15 heures 50

Autres branches	Durée minimale hebdomadaire
Pôle emploi	3 heures 45
Organisations professionnelles de l'habitat social	24 heures
Acteurs du lien social et familial	de 1 à 24 heures
Édition	18 heures 28
Sanitaire, social et médico-social (à but non lucratif)	de 2 à 17 heures 30
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie	de 16 à 24 heures
Agences générales d'assurances	de 2 à 16 heures
Hôtellerie de plein air	de 7 à 24 heures
Hospitalisation privée	de 16 à 24 heures
Répartition pharmaceutique	24 heures
Location et maintenance de matériels agricoles	12 heures
Praticiens vétérinaires salariés	11 heures
Négoce de l'ameublement	de 16 à 24 heures
Animation	de 2 à 24 heures
Sociétés et coopératives HLM	de 2 à 24 heures
Enseignement privé à distance	24 heures sauf pour les enseignants exerçant des permanences dans les locaux (1 heure)
Personnel sédentaire des entreprises de navigation	de 10 à 17 heures 50
Immobilier	de 8 à 24 heures
Services de l'automobile	de 12 heures 30 à 24 heures
Articles de sports et loisirs	de 7 à 24 heures
Commerce de détail non alimentaire	de 6 à 24 heures
Personnels PACT et ARIM	de 5 à 24 heures
Cordonnerie multiservice	14 heures
Bricolage	24 heures
Entreprises techniques de la création et de l'événement	17 heures 30
Esthétique-cosmétique parfumerie	24 heures sauf dans le cadre de "face à face pédagogique" (1 heure)
Mutualité	de 7 à 24 heures
Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie	de 3 à 24 heures
Navigation de plaisance	de 10 à 24 heures
Industries et commerce de la récupération et du recyclage	10 heures
Organismes de tourisme	de 5 à 24 heures
Cabinets d'expertise automobile	24 heures
Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	de 6 à 24 heures
Coopération maritime, salariés non naviguant	de 7 à 24 heures

Source : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Les accords dérogatoires peuvent ainsi être classés selon trois catégories :

- **certaines branches , près de la moitié, font des 24 heures le principe et la dérogation l'exception** à l'instar du *commerce succursaliste de l'habillement* qui prévoit l'application des 24 heures à l'ensemble de ses

salariés à l'exception du personnel de retouche et de nettoyage pour lequel une durée spécifique est fixée, des *organismes de tourisme* où des durées de travail hebdomadaires inférieures aux 24 heures ont été négociées pour les seuls conseillers en séjours et le personnel d'entretien et de nettoyage ou de *l'enseignement privé à distance* et de *l'esthétique-cosmétique parfumerie* qui n'entendent pas déroger aux 24 heures à l'exception des enseignants exerçant des missions spécifiques (permanence dans les locaux de l'établissement ou face à face pédagogique) pour lesquels est fixée une durée minimale d'une heure par semaine. Les dérogations prévues varient parfois en fonction de la taille de l'entreprise, les durées de travail les plus courtes étant réservées aux plus petites structures. C'est ainsi le cas dans les branches du *commerce de détail non alimentaire*, de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie* et des *personnels PACT et ARIM*.

Certaines branches ont, en outre, encadré le recours aux durées de travail dérogatoires aux 24 heures. Ainsi la branche *commerce de détail non alimentaire* fixe une durée minimale de 21 heures par semaine pour les métiers d'aide étalagiste et d'employé de vente, dans la limite de deux salariés par établissement de moins de 20 salariés et de 10 % de l'effectif dans les autres établissements. Autre exemple, dans la branche de la *mutualité*, la dérogation aux 24 heures hebdomadaires n'est possible qu'avec l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. La durée minimale de travail, limitée à certaines catégories de personnels, est alors de 7 heures ou de 14 heures ;

- **une dizaine de branches a choisi de fixer une durée minimale dérogatoire applicable à l'ensemble de leurs salariés**, sans exception. C'est le cas, par exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de la chaussure*, de *l'édition*, de la *cordonnerie multiservice*, ou encore des *industries et commerce de la récupération et du recyclage* ;
- d'autres, enfin, ont pris le parti de **définir différentes durées minimales dérogatoires en fonction des emplois concernés, voire de la taille ou du type de l'entreprise**. Par exemple, la branche des *laboratoires d'analyses médicales* a fixé une durée négociée de seize heures par semaine, sauf pour le personnel d'entretien, les coursiers et les infirmiers pour lesquels la durée minimale est de huit heures. De même, les branches de la *pharmacie d'officine* et des *organismes de formation* ont prévu une durée de travail inférieure à la durée conventionnelle pour les seuls personnels d'entretien et de nettoyage ou de gardiennage. L'accord temps partiel dans la branche du *sanitaire, social et médico-social* prévoit une durée minimale de deux heures pour les personnels médicaux, de

10 heures 30 pour les salariés de la Croix-Rouge et de 14 heures pour les autres salariés. Quant aux pharmaciens de la branche, des durées minimales différentes leur sont applicables en fonction du type d'établissement dans lequel ils exercent : 17 heures 30 dans les établissements sanitaires, 7 heures dans les établissements médico-sociaux. La branche de l'*animation* prévoit également des durées minimales variables en fonction de la taille en équivalent temps plein (EQTP) de l'établissement de rattachement. Enfin, l'accord conclu dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles* détermine des durées minimales différentes en fonction de la taille des résidences : la durée minimale augmente avec le nombre de lots à gérer.

En termes de garanties apportées aux salariés sur la prévisibilité des plannings, nombreuses sont les branches à avoir choisi de regrouper les horaires de travail de leurs salariés à temps partiel sur des journées ou des demi-journées complètes, dont la durée peut varier selon les accords. Certaines branches (*agences générales d'assurances, cabinets dentaires, commerce succursaliste de la chaussure, répartition pharmaceutique, cabinets médicaux, praticiens vétérinaires, matériels agricoles, négoce de l'ameublement ou enseignement privé à distance, entreprises techniques de la création et de l'événement*) procèdent ainsi au regroupement des horaires de travail sur des demi-journées complètes de 3 heures ou de 3 heures 30 de travail effectif minimum.

Autre exemple, dans les branches du *commerce succursaliste de l'habillement* et du *commerce de détail non alimentaire*, une journée de travail ne peut être inférieure à 6 heures et une demi-journée à 3 heures 30. De même, dans la branche des *services de l'automobile*, les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent être regroupés sur des journées de 7 à 8 heures ou des demi-journées de 4 à 5 heures. Dans celle de la *cordonnerie multiservices*, le nombre d'heures travaillées sur une journée est au minimum de 3 heures 30 pour le personnel de vente et d'accueil et de 7 heures pour les salariés employés principalement à la production.

Certaines branches prévoient également un regroupement des horaires sur un nombre limité de jours par semaine. Ainsi les accords signés dans les branches des *organismes de tourisme* et des *entreprises techniques de la création et de l'événement* précisent que les horaires de travail doivent être effectués en cinq jours maximum par semaine. La branche du *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* fixe, quant à elle, une durée minimale de trois heures pour les coursiers et le personnel de nettoyage avec un temps de travail qui doit être réparti sur un à trois jours dans la semaine.

Certaines branches se sont également accordées sur des mesures visant à renforcer la prévisibilité des horaires ou à permettre aux salariés à temps partiel de cumuler plusieurs activités. Dans la branche de la *boulangerie et boulangerie-pâtisserie*, la répartition de la durée du travail possible ne peut être modifiée, à l'issue d'un délai de prévenance, que dans un certain nombre de circonstances exceptionnelles, définies par l'accord de branche, ou pour l'accomplissement d'heures complémentaires. La branche des *organismes de formation*, elle, impose à l'employeur de fixer l'ordre des départs en congé en prenant en considération l'activité du salarié chez un ou plusieurs autres employeurs afin d'accorder un congé commun de douze jours ouvrables consécutifs dans l'année.

Interruption d'activité

La loi du 14 juin 2013 est venue encadrer les coupures d'activité. 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 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.

Une minorité d'accords déroge à la règle sur les coupures (*restauration rapide ; agences générales d'assurances ; entreprises de propreté ; cabinets dentaires ; fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire répartition pharmaceutique ; sport ; commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ; entreprises de navigation ; gardiens, concierges et employés d'immeubles ; immobilier ; organismes de tourisme ; commerce des articles de sports et loisir et boulangerie et boulangerie-pâtisserie*). D'autres accords ne prévoient d'y déroger que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois : par exemple, le personnel enseignant dans la branche de *l'enseignement privé hors contrat*, les salariés en charge du service des ordures ménagères dans la branche des *gardiens, concierges et employés d'immeubles*, les emplois de restauration et de réception dans *l'immobilier*.

Parmi les accords dérogeant à la règle sur les interruptions d'activité, cinq ont recours à une compensation financière (*restauration rapide ; entreprises de propreté ; sport ; immobilier ; gardiens, concierges et employés d'immeubles*) et un sous forme de repos compensateur (*répar-*

tition pharmaceutique). Quant aux autres accords, le principe d'une contrepartie spécifique est bien prévu mais en laissant les parties libres de décider de la forme que doit prendre cette contrepartie. Dans la grande majorité des cas, les branches ont pris soin de définir l'amplitude journalière maximale, pouvant être inférieure à l'amplitude maximale autorisée.

Heures complémentaires

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, sauf dispositions conventionnelles contraires, les heures complémentaires qui n'excédaient pas le dixième de la durée du travail prévue par le contrat de travail n'ouvraient droit à aucune majoration de salaire. À compter du 1^{er} janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire d'au moins 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée prévue par le contrat de travail et dans la limite du tiers de la durée contractuelle (hypothèse d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou un accord d'entreprise) donnent lieu à un paiement majoré de 25 %. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Seules quatre branches dérogent au taux légal de majoration de 25 % pour les heures effectuées au-delà du dixième de la durée au contrat. Onze accords fixent également des taux supérieurs à 10 % dès la première heure complémentaire (*édition ; cabinets dentaires ; hôtellerie de plein air ; bijouterie joaillerie orfèvrerie ; animation ; pharmacie d'officine ; organismes de formation ; entreprises techniques de la création et de l'événement ; navigation de plaisance ; industries et commerce de la récupération et organismes de tourisme*).

Complément d'heures

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, 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. La convention ou l'accord de branche étendu :

- détermine le nombre maximal d'avenants pouvant être conclu, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- peut prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant ;

- détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier en priorité des compléments d'heures.

La très grande majorité des accords étendus a organisé le recours à ce nouveau dispositif. 28 accords ont fait le choix de limiter à moins de huit (nombre maximal prévu par la loi) le nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail. Dans la plupart des cas, les branches déterminent un plafond maximal de quatre à six avenants annuels par salarié. Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire font l'objet d'une majoration dans 19 accords : le *commerce succursaliste de la chaussure*, le *commerce succursaliste de l'habillement*, la *location et la maintenance de matériels agricoles*, le *négoce de l'ameublement*, l'*enseignement privé hors contrat*, l'*hospitalisation privée*, l'*animation*, les *employés, concierges et gardiens d'immeubles*, l'*immobilier*, les *entreprises de propreté*, les *cabinets d'expertise automobile*, la *pharmacie d'officine*, les *organismes de formation*, le *commerce des articles de sports et loisirs*, la *cordonnerie multiservice*, le *bricolage*, la *mutualité*, le *commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie* et les *industries et le commerce de la récupération et du recyclage*. Comme la loi le prévoit, la plupart des accords ne majore que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l'avenant. Dans ce cadre, trois accords (*édition*, *hôtellerie de plein air* et *cordonnerie multiservice*) prévoient une majoration plus favorable que la loi (de 30 à 50 %).

Mise en place d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année

En 2015, deux branches seulement ont choisi de mettre en place un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : *organismes de tourisme* et *ateliers et chantiers d'insertion*.

La branche des *organismes de tourisme* prévoit une durée minimale de travail sur l'année de 300 heures. En contrepartie l'accord offre des garanties afin de permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités. Ainsi le salarié peut demander une modification de son planning 48 heures avant son intervention. Les horaires doivent être regroupés par journée ou demi-journées, une demi-journée de travail ne pouvant être inférieure à deux heures. Ces possibilités d'aménagement ne s'appliquent qu'aux emplois de comptabilité et de secrétariat.

La branche des *ateliers et chantiers d'insertion* définit les modalités d'aménagement du travail à temps partiel sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Elle précise que, pendant une durée