

Aucune modification notable de ces deux parties mise à part la mise en place par la loi Travail de la nouvelle architecture en trois niveaux pas toujours très cohérente.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est codifié aux articles L 3123-1 à L 3123-32 du code du travail.

Sur le fond, il semble qu'aucune modification n'a été apportée par la loi Travail mais, en s'attardant sur les articles, l'inversion de la hiérarchie des normes bat son plein.



Cette inversion risque à terme de modifier profondément le travail à temps partiel.

En effet, les dispositions d'ordre public concernent exclusivement :

- la définition du temps partiel ;
- le passage à temps partiel ou à temps complet selon une durée limitée ou non, à l'initiative de l'employeur ou du salarié ;
- l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein ;
- les mentions du contrat de travail à temps partiel ;
- une durée minimale de travail du contrat.

Contrairement à ce que l'on aurait pu penser, cette durée minimale est fixée soit par accord de branche étendu, soit par les dispositions supplétives qui la fixent à 24 heures par semaine, ou son équivalent mensuel (art. L 3123-19 et L 3123-27 du code du travail).

- La modification de l'horaire de travail en cas d'accomplissement de 2 heures complémentaires pendant 12 semaines consécutives ou au cours de quinze semaines (art. L 3123-13 du code du travail).

Par contre, il est désormais possible de négocier par accord d'entreprise, de nombreuses dispositions sur le temps partiel mais la loi a toutefois gardé l'obligation de négocier par accord de branche étendu en matière de :

- durée minimale du temps partiel ;
- proposition de contrat à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale dans une autre catégorie professionnelle ;

- nombre d'avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail (art. L 3123-22 du code du travail), et la majoration des heures « *sur-complémentaires* » qui ne peut être inférieure à 25 % ;
- taux de majoration des heures complémentaires qui ne peut être inférieur à 10 % (art. L 3123-21 du code du travail).

À part ces quatre dispositifs, tout le reste est négociable par accord d'entreprise : la mise en place des horaires à temps partiel (art. L 3123-17 et suivants du code du travail), la limite des heures complémentaires fixée jusqu'au tiers du temps fixé au contrat (art. L 3123-20 du code du travail), la répartition de la durée du travail (art. L 3123-23 du code du travail)...

Ainsi, d'une entreprise à une autre, les salariés ne se verront pas appliquer les mêmes durées du travail, les mêmes majorations, les mêmes compléments d'heures, le même nombre d'avenants...

TRAVAIL INTERMITTENT

Les dispositions concernant le contrat de travail intermittent se situent aux articles L 3123-33 et suivants du code du travail.

Rien n'est modifié par la loi Travail, mais la réécriture manque de « *charpente* ». En effet, aucune disposition supplétive n'est inscrite alors que, si une convention ou un accord d'entreprise ou de branche est obligatoire pour avoir recours à des contrats de travail intermittents, tel n'est pas le cas dans les entreprises adaptées.

En effet, l'article L 3123-37 dispose :

« Les entreprises adaptées mentionnées à l'article L 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L 5212-13. »

Or, comment va être conclu ce contrat en l'absence de dispositions conventionnelles et sans aucune disposition supplétive !

OBSERVATIONS

Voilà une des limites de cette nouvelle architecture qui risque de soulever plus de problèmes que de simplifier le code du travail...

