



Campagne 2023 du système d'inspection du travail

Le contrôle du travail à temps partiel dans les secteurs du nettoyage et des services à la personne et de l'aide à domicile

Le système d'inspection du travail (SIT) a défini son cadre d'action dans un plan pluriannuel 2023-2025 qui oriente l'activité autour de sa mission essentielle de **protection des droits fondamentaux des travailleurs** et notamment **des plus vulnérables**.

Une part importante de l'action du SIT porte donc sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- La lutte contre les fraudes ;
- La réduction des inégalités et particulièrement femmes/hommes ;
- La protection des travailleurs les plus vulnérables ;
- La promotion du dialogue social.

Au-delà des contrôles habituels et afin de concentrer l'action des services sur certaines thématiques, des campagnes sont organisées chaque année sur tout le territoire.

Au premier semestre 2023, il a été décidé d'organiser la première campagne sur la durée du travail et plus spécifiquement la question du temps partiel dans des secteurs où cette problématique est très présente, concerne majoritairement des femmes et où les collectifs de travail sont dispersés, les salariés travaillant sur des lieux distincts étant plus exposés au risque d'isolement.

L'objectif de cette campagne est de vérifier l'application du droit du travail et, en particulier que les salariés bénéficient de :

- Une juste rémunération au regard des heures effectuées
- Une articulation décente entre leur vie professionnelle et leur vie privée (amplitude de travail, coupures, etc.)
- Un cumul d'emploi, s'ils le souhaitent, afin d'accéder à une meilleure rémunération
- Une égalité de droits avec les travailleurs à temps plein
- Un accès à un travail à temps plein dans les conditions prévues par la loi

Vous trouverez ci-après une présentation de la campagne et un rappel du cadre juridique qui fera l'objet des contrôles.

Objectifs de la campagne

L'objectif final de la campagne sera de **garantir les droits des salariés à temps partiel** des secteurs ciblés.

Pour y parvenir, il s'agira **d'améliorer le respect des règles dans les entreprises** des secteurs, via des actions d'information et de sensibilisation des acteurs, de **faire cesser les manquements dans les entreprises contrôlées** (régularisations et mises en conformité), de **rendre effectives les sanctions à l'égard des employeurs les plus défaillants**, de **rendre plus efficaces les contrôles** de l'inspection du travail en améliorant la maîtrise de la réglementation et du geste de contrôle et enfin de mieux connaître les pratiques des entreprises de ces secteurs en matière de recours au temps partiel.

Les actions menées par les agents du système d'inspection du travail devront permettre :

- D'améliorer la connaissance et la compréhension des règles relatives au temps partiel par les employeurs et les salariés ;
- Des mises en conformité par anticipation des contrôles pour les employeurs qui méconnaissaient leurs obligations ;
- De conseiller les salariés qui souhaitent bénéficier d'un réajustement horaire ou du respect de leurs droits ;
- D'identifier les manquements en matière de temps partiel dans les entreprises contrôlées et d'adresser des observations ou de mettre en œuvre des mesures coercitives ;
- De soutenir l'action judiciaire à l'encontre des employeurs défaillants, notamment via la procédure de transaction pénale ;
- D'améliorer la connaissance des pratiques des employeurs des secteurs concernés en matière de temps partiel.

Les actions programmées

Une première information est délivrée aux partenaires sociaux nationaux via la présente note et lors de rencontres entre les partenaires sociaux des branches concernées et la direction générale du travail (DGT).

Une note relative à la réglementation applicable est jointe en **Annexe 1**.

De nombreuses actions **d'informations et de sensibilisation** vont ensuite être déployées au niveau local :

- Information des partenaires sociaux autour des enjeux de la campagne et des règles applicables
- Sensibilisation des entreprises sur les enjeux de la campagne (mailing, réunions, etc.)
- Sensibilisation des CSE sur leurs prérogatives en matière de temps partiel
- Information des salariés des branches sur leurs droits
- Information des institutions judiciaires (Parquets)

Une **phase de contrôle** sera ensuite déployée sur une période de 3 mois, avec comme ambition de visiter environ 10% des établissements afin de permettre d'avoir un impact significatif sur les secteurs ciblés.

Un **processus d'évaluation de la campagne et de son impact** va être mis en œuvre.

Il s'agira d'une part de recenser les actions déployées et les constats opérés (nombre d'entreprises contrôlées, nombre et nature des suites et des manquements constatés, nombre de réunions d'information et de sensibilisation, etc.) et d'autre part de mesurer l'impact de ces actions, notamment pour les entreprises contrôlées (nombre et nature des régularisations et mises en conformité obtenues suite aux contrôles).

Calendrier

La phase de sensibilisation des acteurs locaux démarrera en mars et se poursuivra jusqu'en juin. Les contrôles seront déployés entre le 1^{er} avril et le 30 juin.

Les suites des opérations de contrôle pourront être réalisées jusqu'en octobre afin de permettre des contre-visites et la régularisation des manquements constatés mais également la mise en œuvre des moyens coercitifs dans les cas les plus graves.

Le bilan qualitatif de l'action et de son impact sera réalisé en décembre 2023.

Ce bilan sera communiqué en priorité aux partenaires sociaux notamment des branches concernées afin de nourrir les réflexions. Il fera également l'objet d'une communication large.

ANNEXE

LE CADRE JURIDIQUE APPLICABLE AUX RELATIONS DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

LE CONTRAT DE TRAVAIL : LA FORMALISATION DE LA RELATION CONTRACTUELLE

Aux termes de l'article L. 3123-6 du code du travail, « le contrat de travail du salarié à temps partiel est un **contrat écrit** ». Cette obligation s'applique aussi aux avenants qui modifient la durée du travail ou sa répartition (Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20.507 ; Cass. soc., 23 nov. 2016, n° 15-18.082 et n° 15-18.093).

Le rattachement d'un salarié à temps partiel à un cadre pluri-hebdomadaire, même si la relation de travail reste à temps partiel, nécessite tout autant l'établissement d'un avenant au contrat de travail (Cass. soc., 20 févr. 2008, n° 06-43.349 ; Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-19.076).

Le contrat de travail doit comporter certaines **mentions obligatoires** (C. trav., art. L. 3121-6), à savoir la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition en heures de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié, et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà du temps de travail contractuel.

La mention obligatoire relative à la répartition de la durée du travail est légalement inapplicable à certains salariés, et notamment aux salariés des associations et des entreprises d'aide à domicile. Leurs contrats de travail doivent toutefois mentionner la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de travail garantie au salarié (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.596 ; Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-10.291), et les employeurs appartenant à ce secteur doivent communiquer par écrit mensuellement aux salariés leurs horaires de travail (C. trav., art. L. 3123-6), et ce avant le début de chaque mois en l'absence de stipulations sur la question (Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-24.012).

En dernier lieu, toujours en application de l'article L. 3123-6 du code du travail, s'il est convenu d'augmenter temporairement la durée du travail par avenant portant complément d'heures, les modalités selon lesquelles ces compléments d'heures sont susceptibles d'être effectués au-delà de la durée stipulée dans le contrat de travail doivent figurer dans l'avenant correspondant.

L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Dans le cadre de sa consultation obligatoire du CSE sur la politique sociale de l'entreprise (C. trav., art. L. 2323-15 devenu L. 2312-26), et au visa de l'article L. 3123-15 du code du travail, l'employeur est placé dans l'obligation de communiquer annuellement au CSE, ainsi qu'aux délégués syndicaux le cas échéant, un **bilan de l'emploi à temps partiel** au sein de l'entreprise.

Selon l'article L. 3123-16 du code du travail, doit également être compris dans cette information le nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail formées par les salariés.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte du temps de travail effectif

L'article L. 3121-1 du code du travail dispose que « la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. » S'agissant de sa détermination pour le salarié à temps partiel, il convient de s'interroger sur la faculté de l'employeur à l'assujettir à un horaire collectif.

L'horaire collectif, qui permet à l'employeur de ne pas décompter individuellement la durée de travail de ses salariés et de l'afficher, suppose que des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe travaillent selon un même horaire, instituant pour l'ensemble des salariés les mêmes périodes de travail et de repos (C. trav., art. L. 3171-1 et D. 3171-1).

La circulaire DRT n° 93-9 du 17 mars 1993 sur le contrôle de la durée du travail indique que « le travail partiel présente un caractère individuel qui l'oppose à la notion d'horaire collectif ».

Par conséquent, un salarié à temps partiel ne peut être rattaché à un horaire collectif. Conformément à l'article D. 3171-8 du code du travail, sa durée quotidienne de travail - heures de début et de fin de chaque période de travail ou nombre d'heures de travail réellement accomplies au cours de la journée - et sa durée hebdomadaire de travail - nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période hebdomadaire intéressée - doivent être enregistrées par l'employeur.

Les interruptions d'activités

Les horaires quotidiens d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, **plus d'une interruption, laquelle ne peut être supérieure à 2 heures** (C. trav., art. L. 3123-30). Cette règle peut faire l'objet, en vertu de l'article L. 3123-23 du code du travail, de dérogations par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles relativement aux établissements et services sociaux et médico-sociaux à but non lucratif.

Les trois secteurs concernés par la campagne bénéficient d'un cadre conventionnel dérogatoire :

- Dans le secteur du nettoyage (CCN des entreprises de propreté et services associés, 26 juill. 2011, art. 6.2.4.2), sauf renonciation expresse du salarié, le nombre quotidien de vacations est variable en fonction du temps de travail hebdomadaire du salarié avec des interruptions susceptibles d'être supérieures à 2 heures :
 - Pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à 16 heures, le nombre maximal de vacations est égal à deux avec une interruption, sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 12 heures.
 - Pour une durée hebdomadaire de travail comprise entre 16 heures et 24 heures, le nombre maximal de vacations est aussi égal à deux avec une interruption, mais cette fois sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 13 heures.
 - Pour une durée hebdomadaire de travail supérieure à 24 heures, le nombre maximal de vacations est égal à trois avec deux interruptions, sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 13 heures.
- Dans le secteur de l'aide à domicile, le nombre d'interruptions dans une même journée ne peut être supérieur à trois, et la durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures. La durée totale des interruptions peut toutefois exceptionnellement excéder 5 heures, mais *a maxima* pendant 5 jours sur 2 semaines (CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, 21 mai 2010, titre V, chapitre 1er, A, art. 13).
- Dans le secteur des services à la personne, pour les salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, une même journée de travail peut comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures. Le nombre maximal d'interruptions peut ainsi être porté à quatre, dont deux ne peuvent cependant pas dépasser 2 heures chacune (CCN des entreprises de services à la personne, 20 sept. 2012, partie II, chapitre 2, section 2, I).

Les repos

Le principe est posé par l'article L. 3131-1 du code du travail : sauf dérogation, **le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures consécutives**. Il peut néanmoins être augmenté par accord d'entreprise ou, à défaut, par convention collective ou accord de branche (C. trav., art. L. 3131-2).

Il n'existe pas de dispositions conventionnelles de branche, en vigueur, dérogeant à l'article L. 3131-2 du code du travail dans les secteurs de l'aide à domicile, des services à la personne et du nettoyage.

En matière de **repos hebdomadaire**, les règles, sous réserve de stipulations conventionnelles plus favorables ou de dérogations, sont édictées par les articles L. 3132-1, 3132-2 et L. 3132-3 du code du travail :

- Un salarié ne peut travailler **plus de 6 jours par semaine**.
- Le repos hebdomadaire a une **durée minimale de 24 heures**, complétée par les heures composant le repos quotidien.
- Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

Une dérogation de droit au repos dominical est applicable aux activités de services aux personnes physiques à leur domicile et aux activités de balayage, de nettoyage et d'enlèvement des ordures ménagères (C. trav., art. L. 3132-12 et R. 3132-5).

Il est à noter que les articles 6.4.3 et 6.4.4 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, portant dérogation aux règles encadrant le repos hebdomadaire, n'ont pas été étendus, car contrevenant à l'article L. 3132-2 du code du travail et à la directive 93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (arr. du 23 juillet 2012, art. 1^{er}).

Dans le secteur de l'aide à domicile, quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés doivent se voir attribuer 4 jours de repos par période de 2 semaines comprenant au moins 2 jours consécutifs, dont 1 dimanche (CCN de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, 21 mai 2010, titre V, chapitre 1er, A, art. 12.2).

LES HEURES TRAVAILLEES AU-DELA LA DUREE CONTRACTUELLE

Les heures complémentaires

L'accomplissement d'heures complémentaires est légalement limité, puisque **la durée de travail totale du salarié à temps partiel ne peut atteindre 35 heures au cours d'une même semaine**, ou, si celle-ci est inférieure, la durée conventionnelle de travail à temps complet, même temporairement (C. trav., art. L. 3123-9).

De surcroît, en application de l'article L. 3123-28 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut dépasser le **dixième de la durée contractuelle**, calculée, le cas échéant, sur la période pluri-hebdomadaire prévue conventionnellement, sauf accord d'entreprise ou, à défaut, accord de branche étendu fixant un plafond plus élevé. Cependant, sous réserve de ne pas atteindre la durée légale ou conventionnelle du travail, l'article L. 3123-20 du même code prévoit que la limite du dixième est susceptible d'être portée au **tiers de la durée contractuelle** par convention ou accord d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord collectif de branche étendu.

La majoration des heures complémentaires est définie **par convention ou accord de branche étendu exclusivement**, sans qu'il soit toutefois envisageable de stipuler une majoration inférieure à 10% (C. trav., art. L. 3123-21). La majoration légale en l'absence d'accord, issue de l'article L. 3123-9 du code du travail, est **de 10%, et de 25% s'agissant des heures comprises entre le dixième et le tiers de la durée contractuelle** (C. trav., art. L. 3123-29).

Le réajustement systématique

Dès lors que, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire contractuel de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, à savoir 8,67 heures, **la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué est ajouté de plein droit à l'horaire précédemment stipulé** (C. trav., art. L. 3123-13). Le contrat de travail est alors modifié en ce sens, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Les compléments d'heures

L'article L. 3123-22 du code du travail rend possible l'**augmentation temporaire par avenant au contrat de travail de la durée contractuelle de travail d'un salarié à temps partiel**, si des stipulations conventionnelles de branche étendues le prévoient. En revanche, si les heures de travail accomplies dans ce cadre ont pour effet que le salarié atteigne la durée légale ou conventionnelle de travail à temps plein, ces avenants sont illicites (Cass. soc., 21 sept. 2022, n° 20-10.701).