

Extrait du Démocratie & Socialisme

<http://www.democratie-socialisme.fr>

Y a-t-il une avancée dans l'ANI sur le temps partiel ?

- Social - Accords de Wagram - 20 questions, 20 réponses sur l'ANI et l'avant-projet de loi -

Date de mise en ligne : mercredi 6 mars 2013

Démocratie & Socialisme

Aucune. Il n'y a que des reculs.

Najat Vallaud-Belkacem (tribune de Libération du 23 janvier) a essayé de prétendre que 1°) les heures complémentaires seraient majorées de « 10 à 25 % » dès la première heure

2°) un plancher de 24 h serait imposé, une « avancée décisive », une « conquête sociale de premier plan »

3°) que désormais il y aurait égalité des droits entre les temps partiels et les autres au détriment du « petit temps partiel, celui qui n'ouvre pas de droits sociaux, ne sera autorisé qu'à titre dérogatoire si, et seulement si, une négociation de branche garantit par ailleurs l'accès à des droits sociaux corrects ».

C'est faux.

1°) Rien n'est conclu sur le temps partiel, **tout est renvoyé à négociation ultérieure** à des dates incertaines (entre 3 mois après la signature ou avant le 31 décembre 2013)

2°) la négociation ultérieure décidera de tout par accord de branche étendu « dans les branches qui le souhaitent » et « dans celles qui occupent plus d'un tiers de salariés a temps partiel ».

3°) la majoration de 10 % pourra donc éventuellement être fixée à 10 % dès la première heure « complémentaire ». Mais la majoration qui existait déjà à 25 % après le seuil d'un dixième d'heures complémentaires n'est plus confirmée.

Imaginez :

Vous faisiez 24 h. Après un dixième d'heures complémentaires, c'est à dire a à partir de 26 h 40 celles ci étaient majorées de 25 %. Si vous en faisiez 32 h, cela donnait 5 h 20 majorées à 25 %. Soit 133 %.

Vous ferez 24 h : dès la 25° heure vous aurez 10 % de majoration. Si vous faites 32 h vous aurez 8 h majorées à 10 %. Soit 80 %. Et ce, si la « renégociation » fixe le seuil de déclenchement des 25 % à 1/3 au lieu de 1/10e.

Rien n'est clair dans l'ANI. D'où le flou : majoration « de 10 à 25 % » : il affirme d'abord que « Art. L. 3123-25. 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 de travail. Par dérogation à l'article 3123-17, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration qui ne peut être inférieure à 25 %. » Pour aussitôt rajouter que « La convention ou l'accord : a) détermine le nombre maximum d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ; b) **peut prévoir la majoration des heures effectuées dans le cadre de cet avenant** ;(c) détermine les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ».

4°) l'employeur pourra vous imposer HUIT fois dans l'année un « paquet » d'heures complémentaires, dont ni le nombre ni le taux de majoration n'est précisé (de 10 % ? de 25 % ?) (alors qu'avant si vous faisiez 26 h pendant 12 semaines au lieu de 24 h votre contrat était ré aménagé et aligné à 26 h)

5°) les branches vont renégocier le « délai de prévenance » pour tout changement d'horaire. Il était de 7 jours. Mais il pouvait être réduit à 3 jours par accord collectif de branche étendu. Il était fréquemment violé. De combien va-t-il être cette fois ? La vie intime des salarié (e) s en dépend.

6°) un plancher de 24 h sera négocié : mais

- ▶ pas pour les millions de salariés déjà actuellement à temps partiel (à qui une durée du travail inférieure à 24 h pourra continuer d'être imposée).
- ▶ pas pour les jeunes de moins de 26 ans qui font des études
- ▶ pas pour celles qui veulent ajuster leur contrat à temps partiel avec celui pour d'autres employeurs
- ▶ pas pour celles qui veulent limiter leurs différents contrats pour cadrer dans un temps plein
- ▶ pas pour le salarié qui renoncera à ce droit (bien sûr aucune pression patronale ne sera exercée pour cela !)
- ▶ pas pour celles qui veulent regrouper leurs horaires sur une demie journée ou une journée
- ▶ pas pour celles qui ont un particulier pour employeur

et « *Sans préjudice des accords de branche et d'entreprises mentionnés à l'accord L.3122-2 du code du travail, concernant le temps partiel, » et des accords qui auront lieu « pour les branches qui le souhaitent » avant trois mois ou au plus tard le 31 décembre 2013...*

Ce n'est pas un plancher, c'est une passoire, c'est une trémie.

7°) l'ANI renvoie à renégociation : « - *Le nombre et la durée DES périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée* ». Le pluriel est un pur scandale ! On sait combien c'est important puisque la loi de 1999 a limité à une coupure par jour de 2 h maximum pour éviter de fortes amplitudes journalières avec peu d'heures réellement travaillées et payées.

8°) le salaire va être lissé sur tout ou partie de l'année. Alors que jusque là le temps partiel était un mensuel comme tous les autres salariés. Si l'employeur vous impose des « compléments d'heures » huit fois par an, ce sera la salariée qui lui fera des avances de salaires.

Quand NVB conclut : « *Que les partenaires sociaux se soient attelés à améliorer les droits de ces femmes précaires est en soi un changement historique qu'il faut saluer pour ce qu'il est : la conséquence d'une volonté de faire avancer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail.* » On se demande où elle va chercher cela. En tout cas pas dans le texte de l'ANI. Il n'y a pas un seul pas en avant. Pas une seule amélioration. Pas une seule décision pour l'égalité homme-femme, rien dans l'ANI sur l'égalité salariale. Que de la flexibilité en plus !