

NEWSLETTER

SEPTEMBRE 2024

NUMÉRO 5

DANS CE NUMÉRO

Focus du mois :

Le temps partiel en HCR

Rappel utile :

La visite médicale de l'apprenti

Dernières jurisprudences :

"Spécial" licenciement

RAPPEL UTILE

La visite médicale de l'apprenti



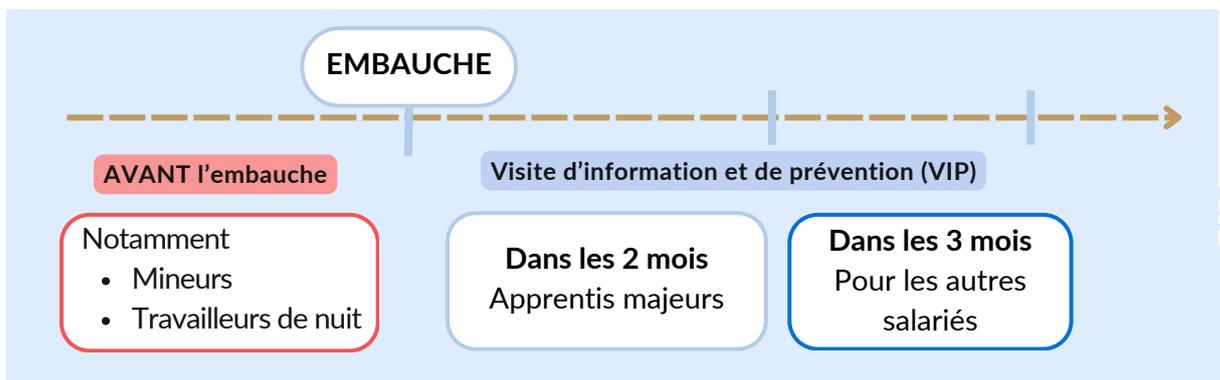
En principe, la visite d'information et de prévention (VIP) doit être organisée dans les 3 mois suivant l'embauche.



Cependant, pour un apprenti majeur, cette visite doit être réalisée dans les 2 mois suivant l'embauche.

Attention : si l'apprenti est mineur, la visite doit avoir lieu avant l'embauche.

Article R.6222-40-1 Code du travail





FOCUS : LE TEMPS PARTIEL EN HCR

Le contrat de travail à temps partiel, qu'il soit en CDD ou en CDI, doit toujours être traité avec rigueur et vigilance, car les requalifications en temps plein sont fréquentes en cas de contentieux.

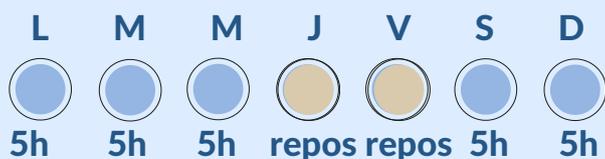
Voici les principaux points à retenir :

1. Un contrat écrit avec des mentions obligatoires

Pour le temps partiel, la conclusion d'un contrat est obligatoire, y compris pour les avenants éventuels. Il doit inclure plusieurs mentions obligatoires, listées à l'article L.3123-6 du Code du travail :

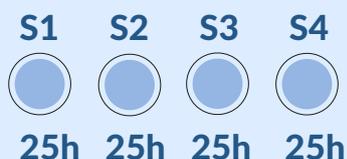
- La qualification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- **Soit** la durée de travail hebdomadaire, avec la répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

Exemple contrat à 25 heures par semaine, réparties comme suit :



- **Soit** la durée de travail mensuelle, avec la répartition de cette durée entre les semaines du mois.

Exemple à 108,33 h par mois, réparties comme suit :



- Les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée (ex : surcroît d'activité, absence d'un salarié, etc...) et la nature de cette modification (ex : modification de la durée de travail sur toutes les semaines du mois, sans pouvoir dépasser 30 h, etc.) ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires ;
- Le mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée (exemple : affichage du planning 10 jours à l'avance).



Conseils : Évitez d'inscrire les horaires de travail dans le contrat, car ils seront difficilement modifiables par la suite.

Pensez à ajouter les informations obligatoires à transmettre à tout salarié, conformément à l'article R.1221-34 du Code du travail (droit à la formation, procédures en cas de rupture du contrat, etc.).

Pour des modèles de contrats conformes, consultez la Boutique en ligne des contrats HCR : www.hotelaw-avocat.fr/category/all-products



La durée mensuelle avec répartition à la semaine est plus flexible pour l'entreprise.



2. Les délais de modification des horaires

Si l'employeur souhaite modifier la répartition de la durée de travail, il doit en informer le salarié au moins **7 jours à l'avance** (en l'absence de précision dans la convention collective, on se réfère au Code du travail : **en jours ouvrés**).

En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être réduit à **3 jours ouvrés**, avec des contreparties pour le salarié.

3. La durée minimale de travail

La durée minimale de travail pour un salarié à temps partiel est de :

24 heures par semaine, ou 104 heures par mois.

Des dérogations existent, consultables à l'article L.3123-7 du Code du travail, comme par exemple :

- Étudiants de moins de 26 ans ;
- Convenance personnelle du salarié ;
- Cumul d'emploi.

4. Les coupures en HCR

L'article L.3123-30 du Code du travail prévoit pour les temps partiels **une seule coupure par jour, d'une durée maximale de 2 heures**.

L'article 13.5 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007, qui prévoyait une coupure maximale de 5 h, n'est plus applicable selon nous, car cette disposition était notamment conditionnée à une contrepartie : un contrat de travail d'une durée minimale de 24 h.

Or, il s'agit de la durée minimale désormais prévue par le Code du travail.

On ne peut plus réellement parler de contrepartie...

Ainsi, la coupure maximale pour un temps partiel est donc de 2 h (sauf négociation d'un accord d'entreprise).

 - La coupure n'est pas réglementée pour les temps pleins.

5. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée prévue au contrat.

Leur nombre ne doit pas dépasser **le tiers de la durée contractuelle, sans jamais atteindre 35 h de travail par semaine** (au risque de voir le contrat requalifier à temps plein).

La majoration est la suivante :

+10 % pour les heures effectuées dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle (et non 5% prévu par l'art. 13.4 avenant n° 2 du 5 février 2007) ;

+ 25 % pour les heures effectuées au-delà de 1/10.



Les heures complémentaires doivent nécessairement être payées ; il n'est pas possible de les faire récupérer en repos.

6. Avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures permet d'augmenter temporairement la durée de travail d'un temps partiel, évitant ainsi le paiement majoré et la limite des heures complémentaires.

Cependant, cette possibilité doit être prévue par une convention collective. **Ce n'est pas le cas de la Convention collective HCR.**

L'entreprise n'aura pas d'autre choix que de faire réaliser au salarié à temps partiel des heures complémentaires majorées (dans le respect des limites) ou de lui proposer un avenant définitif d'augmentation de sa durée de travail.

JURISPRUDENCES



La date des faits reprochés n'est pas obligatoire dans la lettre de licenciement

La lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables.

Cependant, il n'est pas nécessaire d'indiquer la date des faits reprochés.

En cas de contentieux, l'employeur pourra fournir les éléments nécessaires pour prouver que les faits fautifs n'étaient pas prescrits.

Cass. soc. 11 septembre
2024, no 22-24.514

L'ancienneté s'apprécie en années et mois pleins pour le calcul de l'indemnité de licenciement

Pour calculer l'indemnité de licenciement, il faut retenir le nombre d'années d'ancienneté.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets. (Art. R. 1234-1 du Code du travail)

Les jours au-delà du dernier mois plein ne sont donc pas pris en compte.

Exemple :

Un salarié à une ancienneté de 3 ans, 6 mois et 10 jours

L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera de **3 ans et 6 mois**.

Cass. soc. 18 septembre
2024, n° 23-15.048

