Image not found or type unknown

# Les apports de l'ordonnance du 29 janvier 2015 pour les salariés employés à temps partiel

**Actualité législative** publié le **13/07/2015**, vu **2677 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

**L'ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015 est venue encadrer la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi dans le cadre du temps partiel.**

L'ordonnance fait suite à la loi n°2014-1545 du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises qui prévoit dans son article 5 que « *le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi afin de simplifier et de sécuriser les modalités et conditions d'application de l'article 12 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et de préciser les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de 24 heures par semaine peut demander à obtenir un durée de travail supérieure ou égale à ce seuil* ».

Voici en quelques points les apports de l'ordonnance :

**1) Rappel de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 dans le cadre du temps partiel**

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi a prévu une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaire. Cette disposition est applicable dans toutes les entreprises depuis le 1er juillet 2014.

Ainsi, le principe est que la durée minimale pour les contrats de travail conclus à temps partiel est de 24 heures hebdomadaire (article L.3123-14-1 du Code du travail) .

Or, des exceptions ont été prévues par la loi. En effet, par accord de branche étendu, l'employeur peut prévoir une durée minimale inférieure à 24 heures (article L.3123-14-3 du Code du travail).

A l'heure actuelle, 44 accords de branche professionnelle dérogent à la durée minimale de 24 heures hebdomadaire. A titre d'exemple, l'accord de branche de l'Edition prévoit une durée minimale d'activité de 18h28 par semaine.

De plus, la loi prévoit également que le salarié peut solliciter, par une demande écrite et motivée, son employeur de déroger à la durée minimale d'activité et ce, pour des raisons personnelles, ou pour pouvoir cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures (article L.3123-14-2 du Code du travail).

Il en est de même pour un salarié âgé de moins de 26 ans qui a besoin d'une durée de travail raisonnable et compatible avec ses études.

**2) Une durée minimale exclusivement pour les contrats d'une durée égale à une semaine (applicable pour les intermittents du spectacle ou journalistes employés en CDD)**

En effet, l'article L.3123-14-1 du Code du travail est complété par un aliéna 2 qui dispose que « *Les dispositions prévues au premier alinéa ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours.* »

En d'autres termes, la durée minimale de travail de 24 heures hebdomadaires ou prévue par un accord de branche s'applique uniquement aux contrats dont la durée est au moins égale à 7 jours. En l'absence de précision, il semble qu'il s'agirait de sept jours calendaires.

Ainsi, le minimum légal ou conventionnel n'est pas applicable aux contrats de plus de 7 jours.

**Cette disposition s'applique notamment aux salariés, intermittents du spectacle ou journalistes employés sous contrat à durée déterminée (CDD).**

**3) Un accès prioritaire pour le salarié avec un contrat de travail d'une durée inférieure à la durée minimale légale ou conventionnelle**

L'ordonnance du 29 janvier 2015 vient modifier l'article L.3123-8 du Code du travail.

Ainsi, le nouvel article L.3123-8 du Code du travail dispose que « *Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi* ***d'une durée au moins égale à celle mentionnée à l'article L. 3123-14-1 ou, le cas échéant, à celle fixée par convention ou accord de branche étendu sur le fondement des dispositions de l'article L. 3123-14-3, ou un emploi*** *à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut , dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi...*».

Cette nouvelle disposition s'applique pour les contrats de travail en cours. Ainsi, l'ordonnance supprime la période transitoire qui était prévue jusqu'au 1er janvier 2016. En effet, la loi du 14 juin 2013 prévoyait que pour les contrats conclus entre le 1er janvier 2014 jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale pouvait être appliquée au salarié qui en faisait la demande, sauf refus de la part de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit au regard de l'activité économique.

Désormais, un salarié dont le contrat fixe une durée en deçà du minimum légal ou conventionnel aura seulement un droit d'accès prioritaire à un contrat avec une durée de 24 heures hebdomadaire ou à la durée définie par accord de branche.

Comme il a été précisé dans le Rapport au Président de la République, cette mesure va permettre à l'employeur de refuser en cas d'absence d'emploi disponible, selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de de passage du temps partiel au temps complet.

**4) L'exclusion de la durée minimale en cas de remplacement d'un salarié absent**

Le nouvel article L.3123-14-6 du Code du travail prévoit que « *Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 3123-14-1 ne sont applicables ni aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L.1242-2, ni aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L.1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.* »

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En d'autres termes, la durée minimale légale de 24 heures par semaine ne s’applique ni aux contrats à durée déterminée ni aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d’un salarié absent.

Les remplacements d'un salarié absent sont multiples notamment en cas :

- d'absence,
- de passage provisoire à temps partiel,
- de suspension du contrat de travail,
- de départ définitif précédant la suppression du poste de travail,
- d'attente de l'entrée en service du salarié embauché en CDI (articles L.1242-2 1° L.1251-6 1° du Code du travail).

Ainsi, le CDD de remplacement peut être conclu pour une durée équivalente à celle du salarié remplacé quand bien même la durée est inférieure au minimum légal ou conventionnel.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01 42 89 24 48 Ligne directe : 01 42 56 03 00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

blog: http://avocats.fr/space/avocat-chhum

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés