



La durée minimale de travail de 24h pour les contrats à temps partiel enfin applicable

Actualité législative publié le 17/07/2014, vu 2153 fois, Auteur : [Me Elodie Zieba, Toulouse](#)

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a prévu une durée minimale de travail de 24 heures/semaine pour les salariés à temps partiel. L'application de cette mesure avait cependant été reportée au 1er juillet 2014 afin de permettre aux branches de prévoir des dispositifs dérogatoires. Retour sur ce dispositif complexe désormais applicable.

- **Le dispositif prévu par la loi de sécurisation de l'emploi**

La loi de sécurisation de l'emploi a prévu une durée minimale pour les contrats de travail à temps partiel, durée fixée à 24 heures.

Cette disposition prévoit cependant 3 séries d'exceptions notables.

- ***Ce dispositif ne s'applique pas à certaines catégories de salariés***

Tout d'abord, elle n'est pas applicable à certaines catégories de salariés :

- Les étudiants de moins de 26 ans,
- Les salariés des entreprises des secteurs d'insertion,
- Les salariés employés directement par les particuliers.

- ***Le salarié peut demander à ne pas bénéficier du dispositif***

Ensuite, le salarié lui-même peut solliciter la possibilité de bénéficier d'une durée du travail inférieure à 24 heures, et ce pour les motifs suivants :

- Soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- Soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).

- ***Les entreprises peuvent déroger au dispositif en négociant un accord de branche étendu***

Enfin, elle n'est pas applicable aux entreprises ayant négocié une convention ou un accord de branche étendu.

Cet accord peut en effet fixer une durée du travail minimale inférieure à 24 heures s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins à la durée minimale de 24 heures.

De plus, il est prévu par le nouvel article L3123-25 du Code du travail que ces accords peuvent prévoir la possibilité, par avenant au contrat de travail, d'augmenter de manière temporaire la durée du travail prévue dans le contrat.

L'accord peut prévoir :

- La majoration de salaire des heures effectuées, qui sera de 25% minimum,
- Le nombre d'avenant possible, qui ne pourra être supérieur à 8 par an.

A l'heure actuelle, peu de secteur ont négocié ce type d'accord.

On peut cependant citer pour exemple l'accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif qui prévoit des durées minimales diverses, s'échelonnant entre 2 heures hebdomadaires (personnels médicaux, psychologues, enseignants,...) et 17h30 (pharmaciens travaillant dans les établissements sanitaires). Cet accord prévoit également la possibilité de conclure des avenants d'augmentation temporaire du temps de travail.

- **L'application du dispositif**

Ce dispositif, déjà fort limitatif, a vu son application repoussée au 1er juillet 2014 par la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014. Reste à en connaître les conséquences sur les contrats de travail en cours et les futurs contrats à temps partiel.?

- ***Pour les contrats en cours au 1er juillet 2014***

Pour les contrats à temps partiel en cours et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale de 24 heures est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit en raison de l'activité économique de l'entreprise.

- ***Les contrats signés après le 1er juillet 2014***

En ce qui concerne les contrats à temps partiel conclus après le 1er juillet 2014, ils devront tous comporter une durée minimale de travail de 24 heures/semaine, sauf accord dérogatoire.

Elodie ZIEBA, Avocat au Barreau de Toulouse

Source :

*Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi
Loi n°214-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle
Articles 3123-14-1 et suivants du Code du travail*