



Contrat temps partiel versus derogation

Par **prasikall**, le **29/02/2016** à **18:42**

bonjour,

je possede un CDI à temps partiel de 21h depuis décembre 2012, sur 3 jours; je dépends de la collection collective métallurgie UIMM Midi Pyrenees

mon employeur demande aujourd'hui de lui fournir une derogation pour justifier de mon temps de travail 21h, dans lequel je dois évoquer des contraintes personnelles. Il s'applique sur une loi de 2013 qui stipule que le temps minimum légal pour un temps partiel est de 24h et qu'en deça le salarié doit justifier avec cette fameuse dérogação.

Or, ça fait deux ans que je formule le désir de faire davantage d'heures et je n'ai pas de contraintes personnelles, si ce n'est celle de ne pas pouvoir faire + d'heures sur 3 jours. Ainsi, je demande depuis 2 ans à travailler le vendredi dans mes entretiens annuels. Celui ci n'a jamais donné suite...

D'autre part, en parcourant le net, je découvre qu'il existe une ordonnance d'application du 29 janvier 2015 stipulant que le minimum légal n'est pas applicable pour les contrats signés avant le 1er janvier 2014. j'en déduis que la dérogação n'est donc pas d'actualité!!! hors il me répond que cette ordonnance n'est pas appliquée!!!

Je souhaite aujourd'hui continuer de travailler 21h par semaine ou qu'on me donne des heures en + sur le vendredi. Je m'inquiète des conséquences éventuelles qui pourraient résulter de mon engagement à travers la dérogação : dans quelle mesure je pourrais par exemple dans quelques mois sortir de ce carcan et passer à 24h? serai je coincée?

merci par avance pour toute l'aide que vous pourriez m'apporter

Par **P.M.**, le **29/02/2016** à **21:37**

Bonjour,

De toute façon, vous n'êtes pas forcé de fournir une telle dérogação et effectivement, si aujourd'hui vous évoquez des contraintes personnelles, il serait curieux qu'elles disparaissent ensuite en revanche vous pourriez demander à passer à 24 h et c'est l'employeur qui serait obligé de justifier son refus...

Par ailleurs, il peut a priori vous faire effectuer des heures complémentaires dont le nombre

est limité à 10 % de l'horaire contractuel puisqu'il ne me semble pas qu'il y ait dérogation à la [Convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées...](#)

Par **prasikall**, le **01/03/2016** à **06:47**

je vous remercie.