



## ACTUALITÉ JURIDIQUE EN FRANCE



Kahn & Associés | avril 2015 | Droit social

### **Simplification et sécurisation du travail à temps partiel : le point en trois questions**

Une ordonnance du 29 janvier 2015 est venue assouplir certaines dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 relatives à la durée minimum du travail à temps partiel.

#### **Quelle durée de travail peut être prévue au sein d'un contrat de travail à temps partiel\* ?**

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel a été fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 104 heures ou, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année, à l'équivalent de 24 heures, calculé sur cette période.

#### **Quelles sont les dérogations légales permettant à l'employeur d'embaucher un salarié à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures ?**

Une durée de travail peut être inférieure à 24 heures par semaine dans l'un des cas de dérogations prévues par les textes, à savoir :

- sur demande écrite et motivée du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ou de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires ;
- pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- lorsqu'il existe une convention ou un accord de branche étendu ;
- les contrats courts, à savoir les contrats de travail à durée déterminée au plus égale à 7 jours ;
- les contrats de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent suivants les cas précis prévus par les dispositions légales.

#### **L'employeur doit-il modifier les contrats de travail à temps partiel conclus avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et prévoyant une durée de travail inférieure à 24 heures ou à la durée conventionnelle ?**

La loi du 14 juin 2013 prévoyait un régime transitoire jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 permettant aux salariés bénéficiant d'un contrat de travail conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et du 22 janvier au 30 juin 2014 de demander à ce que leur durée du travail soit portée à 24 heures. L'employeur devait y répondre favorablement, sauf impossibilité liée à l'activité de l'entreprise.

L'ordonnance du 29 janvier 2015 a supprimé ce régime transitoire et le droit au passage automatique à la durée minimale sur simple demande. Ainsi, les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel et qui souhaiteraient que leur durée de travail soit portée à la durée minimale légale ou conventionnelle bénéficient d'une simple priorité d'accès sur les emplois disponibles équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle.

\* NB : Sous réserve des dispositions prévues par un accord collectif de branche ou d'entreprise.

Pour plus d'information ou toute demande, contactez nous à [contact@kahnlaw.com](mailto:contact@kahnlaw.com)