

Simplification et sécurisation du temps partiel : publication de l'ordonnance

La loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification des entreprises a autorisé le gouvernement à adapter, via une ordonnance, le régime du temps partiel. Cette ordonnance vient d'être publiée. Elle simplifie et sécurise le régime du temps partiel et précise également les conditions dans lesquelles un salarié travaillant moins de 24 heures par semaine peut demander à obtenir une durée de travail supérieure ou égale à ce seuil. Elle entre en vigueur le 31 janvier 2015. Ce texte acquerra définitivement la valeur d'une loi lorsqu'il aura été ratifié par le Parlement, au plus tard le 29 octobre 2015.

Au moins 24 heures depuis 2014. - Pour rappel, les contrats à temps partiel conclus du 1^{er} au 21 janvier 2014 et depuis le 1^{er} juillet 2014 doivent prévoir une durée de travail minimale de 24 h par semaine, sauf exceptions (c. trav. [art. L. 3123-14-1](#) ; loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, JO du 16, art. 12-IV et 12-VIII).

Ainsi, pour ces contrats de travail, la durée de travail ne peut pas être inférieure :

- à 24 heures par semaine ;
- ou à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ;
- ou encore, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus à l'année (c. trav. [art. L. 3122-2](#)), à l'équivalent de 24 heures hebdomadaires, calculé sur la période en question.

Rappel des exclusions initiales. - Dès l'origine, la loi a exclu plusieurs catégories de salariés de la durée minimale. Ainsi, l'employeur n'a pas à respecter la durée plancher de 24 heures pour :

- les jeunes de moins de 26 ans qui poursuivent des études (c. trav. [art. L. 3123-14-5](#)) ;
- les salariés embauchés par des associations intermédiaires et des entreprises de travail temporaire d'insertion (c. trav. [art. L. 5132-6](#) et [L. 5132-7](#)).

Par ailleurs, dans une réponse ministérielle, l'administration a estimé, de façon plus générale, que la durée minimale ne s'appliquait pas en présence d'une disposition spécifique prévoyant une autre durée. Cela concerne notamment le contrat initiative-emploi et le contrat d'accompagnement dans l'emploi à temps partiel, qui sont soumis à une durée plancher de 20 heures (rép. Rousset n° 50900, JO 27 mai 2014, AN quest. p. 4376).

Dérogations conventionnelles et individuelles. - Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée minimale inférieure à 24 heures par semaine. L'employeur couvert par un tel accord a donc la possibilité d'appliquer cette durée minimale conventionnelle et ainsi de déroger au plancher légal de 24 heures (c. trav. [art. L. 3123-14-3](#)). Par ailleurs, un salarié peut demander à travailler moins de 24 heures pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités (c. trav. [art. L. 3123-14-2](#)).

Dans les deux cas, l'employeur doit regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, le cas échéant, selon les modalités prévues par l'accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise (c. trav. [art. L. 3123-14-4](#)).

Extension des dérogations à la durée minimale : contrats courts et de remplacement. - L'ordonnance étend le champ des dérogations, en excluant d'office du champ de la durée minimale de 24 h de nouvelles catégories de contrats :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (autrement dit une semaine, ainsi que

l'indique le rapport joint à l'ordonnance) (c. trav. [art. L. 3123-14-1](#) modifié) ;
-les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (c. trav. [art. L. 3123-14-6](#) nouveau).

Conditions de retour à 24 heures ou plus. - La principale interrogation concernait les conditions de retour à une durée de travail d'au moins 24 heures pour les salariés bénéficiant d'une dérogation individuelle. Cependant, le gouvernement a préféré mettre en place une procédure plus générale, qui concerne donc aussi bien les salariés ayant demandé à travailler moins de 24 heures que ceux qui relèvent d'un accord collectif fixant une durée minimale inférieure au plancher légal de 24 heures.

Désormais, tout salarié à temps partiel qui souhaite « restaurer » son contrat au niveau d'une durée de travail au moins égale à 24 heures ou à la durée minimale fixée par convention ou accord de branche étendu est prioritaire s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de sa catégorie professionnelle. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants (c. trav. [art. L. 3123-8](#) modifié).

En pratique, un salarié qui aurait, par exemple, signé un contrat pour une durée du travail inférieure à 24 h hebdomadaires, à sa demande, pour faire face à des contraintes personnelles, ne peut ensuite « exiger » la révision de son contrat. Il bénéficie d'une simple priorité, ce qui suppose que l'employeur ait effectivement un emploi disponible à proposer.

Sort des contrats relevant de la période transitoire. - À titre transitoire, la loi de sécurisation de l'emploi prévoyait que les contrats de travail conclus avant le 1^{er} janvier 2014 et ceux signés du 22 janvier au 30 juin inclus 2014 n'avaient pas à se conformer à la durée minimale. Ils devaient y être soumis dans quelques mois, à compter du 1^{er} janvier 2016. Cette disposition est supprimée par l'ordonnance (ord. 2015-82 du 26 janvier 2015, art. 4 ; loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, art. 12-VIII modifié).

Les employeurs ne sont donc plus tenus de faire « monter » les salariés concernés au niveau de la durée minimale à compter de 2016. Les intéressés bénéficient désormais simplement de la priorité d'emploi (voir ci-avant).

Parallèlement, l'ordonnance supprime le droit au bénéfice de la durée minimale, qui était jusqu'alors prévu sur demande, en faveur des salariés titulaires de contrats conclus pour une durée de moins de 24 heures avant le 1^{er} janvier 2014 et du 22 janvier au 30 juin 2014 (loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, art. 12-VIII modifié). Pour mémoire, il était initialement prévu que, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, si l'un de ces salariés demandait à porter sa durée du travail au niveau de la durée minimale, l'employeur avait l'obligation d'y donner suite, sauf impossibilité liée à son activité économique.

Contrats et durée minimale de 24 heures (au 31 janvier 2015)

Date de conclusion du contrat à temps partiel	Régime applicable
Avant le 1 ^{er} janvier 2014	• Pas de durée minimale de 24 heures. Mais le salarié bénéficie d'une priorité d'emploi (1).
Du 1 ^{er} au 21 janvier 2014 inclus	• Obligation de respecter la durée minimale de travail de 24 heures, sauf cas de dérogation autorisée (2).
Du 22 janvier au 30 juin 2014 inclus	• Pas de durée minimale de 24 heures. Mais le salarié bénéficie d'une priorité d'emploi (1).
À partir du 1 ^{er} juillet 2014	• Obligation de respecter la durée minimale de travail de 24 heures, sauf cas de dérogation autorisée (2).

(1). Le salarié qui souhaite revenir à une durée de travail au moins égale à 24 heures ou à la durée minimale inférieure fixée par convention ou accord de branche étendu est prioritaire s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de sa catégorie professionnelle.
(2) Demande individuelle du salarié, dérogation par convention ou accord de branche étendu ou dérogation de droit (ex.: étudiant de moins de 26 ans, contrats aidés, à compter du 31 janvier 2015, contrats courts et contrats de remplacement).

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel.
L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.