

// le dossier pratique

Durée minimale de travail

Comment gérer les demandes des salariés à temps partiel ?

Depuis le 1^{er} juillet 2014, en application de la loi n° 13-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (modifiée par la loi du 5 mars 2014 et l'ordonnance du 29 janvier 2015), tout nouveau contrat à temps partiel doit prévoir une durée minimale de travail de 24 heures/semaine (ou son équivalent), ou la durée minimale conventionnelle si elle est différente. Quid si le salarié souhaite travailler moins que la durée minimale ? À l'inverse, un salarié embauché avant l'entrée en vigueur de la durée minimale légale, avec un horaire inférieur à celle-ci, peut-il exiger d'en bénéficier ? Réponses dans ce dossier.

À CLASSER SOUS

TEMPS DE TRAVAIL

DURÉE DU TRAVAIL

10 / 15

1 Priorité d'accès à la durée minimale légale

QUI EST CONCERNÉ ?

En application de la loi n° 13-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (modifiée par la loi du 5 mars 2014 et complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015), la durée minimale légale de **24 heures** par semaine (ou son équivalent) **s'impose** pour **tout nouveau contrat** de travail à temps partiel conclu **à compter du 1^{er} juillet 2014** – ainsi que **ceux conclus du 1^{er} janvier 2014 au 21 janvier 2014** –, sauf convention ou accord de branche étendu dérogatoire, demande individuelle du salarié (*v. page 2*), ou exceptions légales (*v. encadré page 2*).

Mais il en va autrement pour les titulaires de contrats **conclus avant le 1^{er} janvier 2014** (ou **du 22 janvier au 30 juin 2014**) : ils ne bénéficient **pas d'un droit**, mais d'une **priorité** pour bénéficier de la durée minimale légale de 24 heures par semaine.

Il en va de même des salariés qui, du fait de leur date d'embauche, ont pu bénéficier de la durée minimale mais ont **demandé une dérogation pour travailler moins** (*v. page 2*). S'ils souhaitent ultérieurement travailler au moins 24 heures par semaine, ils peuvent en faire la demande, mais ne bénéficient que d'une priorité.

À NOTER Initialement, le législateur avait prévu que pour les contrats de travail en cours au 1^{er} janvier 2014, ainsi que pour ceux conclus entre le 21 janvier et le 1^{er} juillet 2014, l'employeur devrait se mettre en conformité avec la nouvelle durée minimale légale à partir du 1^{er} janvier 2016. Jusqu'à cette date, les sala-

riés concernés pouvaient demander à bénéficier de la durée minimale légale, sous réserve bien sûr que la convention ou l'accord de branche étendu ne prévoient pas une durée minimale inférieure ; l'employeur ne pouvait refuser cette demande que s'il justifiait d'une impossibilité d'y faire droit, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (*art. 12, VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, modifié par la loi du 5 mars 2014*). L'article 4 de l'ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 a abrogé cette disposition. Il a supprimé l'échéance de mise en conformité de tous les contrats au 1^{er} janvier 2016 et remplacé le droit au bénéfice de la durée minimale à la demande du salarié par une simple priorité d'accès.

COMMENT LE SALARIÉ FORMULE-T-IL SA DEMANDE ?

Les modalités selon lesquelles le salarié effectue sa demande de bénéficier de la durée minimale légale ne sont **pas fixées par le Code du travail**, mais elles peuvent l'être par **convention collective** ou accord d'entreprise. Certaines dispositions conventionnelles exigent que le salarié effectue cette demande par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR). Toutefois, cette obligation n'étant exigée que comme **moyen de preuve**, l'employeur ne pourra invoquer le non-respect par le salarié de cette éventuelle formalité conventionnelle pour refuser de donner suite à la demande (*Cass. soc., 2 juin 2004, n° 02-40.414*).

À NOTER Les obligations de l'employeur (*v. ci-après*) naissant dès lors qu'il a connaissance de la demande du salarié (*Cass. soc., 4 octobre 2000, n° 98-45.316*), il est recommandé au salarié d'effectuer sa demande par LRAR.

EN QUOI CONSISTE LA PRIORITÉ ?

Le salarié effectuant une telle demande bénéficie d'une **priorité** pour l'attribution d'un **emploi de même catégorie** professionnelle ou équivalent **disponible** dans le même établissement ou dans la même entreprise. Cette priorité s'exerce dans les mêmes conditions que pour les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein (*C. trav., art. L. 3123-8*).

Par conséquent, la jurisprudence concernant la priorité d'emploi dont dispose un salarié à temps partiel souhaitant travailler à temps plein peut, à notre avis, être transposée à cette situation.

Ainsi, la **notion d'emploi équivalent** est appréciée au cas par cas. N'est pas considéré comme « équivalent » à celui d'assistante sociale un emploi d'accompagnement individuel correspondant à une activité d'éducateur (*Cass. soc., 16 juin 1999, n° 98-45.219*).

Pour atteindre la durée minimale légale ou conventionnelle, le salarié peut faire jouer sa priorité :

– sur un **second emploi à temps partiel**, dès lors que l'horaire, la durée et la répartition du travail de l'emploi vacant sont compatibles avec ceux de l'emploi déjà occupé (*Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-41.551 P*);

– sur un **autre emploi à temps partiel** dont l'horaire de travail est plus important que le sien, peu importe que celui-ci lui permette ou non d'atteindre la durée minimale légale ou conventionnelle (*Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.292 P*);

– sur un **emploi à durée déterminée** alors qu'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée (*Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46.292 P*).

QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

▣ Lister les emplois disponibles

L'employeur porte à la **connaissance** des **salariés** qui demandent à bénéficier de la durée minimale légale ou conventionnelle la liste des **emplois disponibles** relevant de leur **catégorie** professionnelle ou des emplois **équivalents** (*C. trav., art. L. 3123-8*). Cette obligation s'impose à l'employeur dès lors qu'il a connaissance de

LES EXCEPTIONS À LA DURÉE MINIMALE LÉGALE

La durée minimale légale n'est pas applicable aux **contrats courts**, d'une durée au plus égale à sept jours (*C. trav., art. L. 3123-14-1, al. 2*).

La durée minimale légale ne s'applique pas non plus aux **CDD** et aux **contrats de mission** (travail temporaire) conclus au titre du **remplacement** d'un salarié absent, et plus particulièrement en cas (*C. trav., art. L. 3123-14-6*) :

- d'absence ou suspension du contrat de travail;
- de passage provisoire à temps partiel;
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du CE ou, à défaut, des DP, s'il en existe;
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI appelé à le remplacer.

Dans ce cas, l'employeur peut recruter le remplaçant sur la base de la durée de travail contractuelle du salarié remplacé, conformément à la règle de droit commun.

Enfin, en cas d'emploi d'un salarié de **moins de 26 ans poursuivant ses études**, une durée de travail inférieure à la durée minimale légale et compatible avec ses études est « fixée de droit » (*C. trav., art. L. 3123-14-5*).

la demande du salarié et à partir de ce moment (*Cass. soc., 4 octobre 2000, n° 98-45.316*).

L'**information** doit être **spécifique** et **personnalisée** (*Cass. soc., 20 avril 2005, n° 03-41.802*). Elle peut être effectuée par courrier nominatif, mail, document distribué avec le bulletin de paie, etc. L'employeur ne peut donc pas se contenter de diffuser la liste de tous les postes vacants dans l'entreprise à l'attention de tous les salariés par voie de communication électronique, notamment sur le réseau intranet de l'entreprise.

L'employeur doit préciser les principales caractéristiques de chacun des postes à pourvoir.

▣ Faire droit ou non à la demande du salarié

En cas d'**emploi disponible** dans la catégorie professionnelle du salarié ou d'emploi équivalent, l'employeur est tenu de **faire droit à la demande** du salarié dès l'instant que celui-ci remplit les conditions légales pour occuper le poste (*Cass. soc., 29 mars 1995, n° 91-45.378*).

Si **plusieurs salariés** bénéficient de la priorité d'emploi, l'employeur est libre de **choisir** le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle, sauf discrimination avérée (*Cass. soc., 17 octobre 1979, n° 78-40.263 P*). Pour effectuer son choix, l'employeur doit tenir compte de l'**ancienneté** et de la situation de **famille** des intéressés (*Cass. soc., 27 mai 1992, n° 89-41.753*).

En cas de **contestation**, l'employeur sera amené à communiquer au juge les éléments objectifs ayant conduit à ce choix, par exemple, des impératifs d'organisation de l'entreprise sur lesquels il s'est fondé (*Cass. soc., 7 juillet 1998, n° 95-43.443 P*).

En l'**absence d'emploi disponible**, l'employeur peut **refuser** la demande du salarié. Mais rien n'interdit à l'employeur de proposer au salarié à temps partiel un emploi de qualification différente et accompagner, le cas échéant, cette modification d'une formation complémentaire.

▣ Que risque l'employeur défaillant ?

En cas de non-respect par l'employeur de la priorité d'emploi, le salarié peut prétendre au paiement de **dommages-intérêts** (*Cass. soc., 26 octobre 1999, n° 97-41.551 P*). Leur montant est apprécié souverainement par les juges du fond en fonction des circonstances propres et du préjudice subi par le salarié (*Cass. soc., 12 février 1997, n° 94-41.604*).

2 Dérogation à la demande du salarié à la durée minimale légale

EN RAISON DE CONTRAINTES PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES

Une durée de travail inférieure à la durée légale peut être fixée, à la demande du salarié, dans les cas suivants (*C. trav., art. L. 3123-14-2, al. 1*) :

- pour faire face à des **contraintes personnelles**;
- pour **cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale de travail. Aucune précision n'est apportée par la loi sur la nature de ces activités; il peut s'agir d'activités salariées, mais également libérales, artisanales, etc.

Le salarié doit faire sa demande par **écrit**, et la **motiver**. Compte tenu de la rédaction du texte, il ne semble pas que l'employeur puisse refuser cette demande dès lors qu'elle est justifiée par les motifs précités.

La loi précise que les **horaires de travail** doivent être **regroupés** sur des **journées** ou des **demi-journées** régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peuvent déterminer les modalités de ce regroupement (*C. trav., art. L. 3123-14-4*).

À NOTER L'employeur doit informer chaque année le **CE** ou, à défaut, les **DP**, du nombre de demandes de dérogation individuelle (*C. trav., art. L. 3123-14-2, al. 2*).

LES ÉTUDIANTS DE MOINS DE 26 ANS

Pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, une durée de travail inférieure à la durée minimale légale, compatible avec ses études, est « **fixée de droit** » (*C. trav., art. L. 3123-14-5*).

Cette dérogation ne nécessite donc pas de demande particulière de la part du salarié. Celui-ci devra toutefois fournir à l'employeur les éléments **justificatifs** de son âge et de sa situation d'étudiant.

Dans cette situation, contrairement au cas des salariés demandant à travailler en dessous de la durée minimale pour raisons personnelles ou familiales, la loi n'exige pas de regrouper les horaires en journées ou demi-journées complètes (*v. ci-dessus*).

Et si l'étudiant a **plus de plus de 26 ans**? Il peut, comme tout salarié, demander à travailler moins de 24 heures en invoquant une contrainte personnelle, en l'occurrence ses études (*v. ci-dessus*).

VOIR AUSSI

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel:
v. le dossier juridique -Temps de trav., durée- n° 58/2015 du 30 mars 2015

Négocier sur le temps partiel: v. le dossier pratique -Temps trav., durée- n° 233/2014 du 24 décembre 2014