

Travail à temps partiel : questions pratiques sur la durée minimale de 24 heures par semaine

Par Alice FAGES, Directeur des affaires sociales du Conseil supérieur de l'Ordre des experts-comptable et d'Infodoc-experts

L'une des réformes les plus emblématiques de ce début d'année concerne le travail à temps partiel, le contrat ne pouvant prévoir une durée inférieure à 24 heures, sauf dérogations. Cette mesure, prévue par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord interprofessionnel et reprise par le législateur, suscite beaucoup de mécontentement de la part des employeurs. Aussi, le ministre du Travail a annoncé le 10 janvier 2014 un report de délai. Mais il faut mesurer sa portée...

Durée minimale de 24 heures par semaine : dates d'entrée en vigueur

Contrats conclus depuis le 1^{er} janvier 2014 (ou 1^{er} juillet 2014 si la loi est modifiée)

Sauf dérogations, la durée minimum légale de 24 heures (ou équivalent mensuel ou annuel) s'applique au 1^{er} janvier 2014 pour tous les contrats conclus à compter de cette date. Mais, le 10 janvier 2014, le ministre du Travail a annoncé qu'il souhaitait reporter cette date au 1^{er} juillet 2014 afin de laisser le temps aux branches professionnelles de négocier (à la date du 10 janvier, seules 4 branches avaient conclu un accord, aucun n'étant étendu). Ce report de date serait prévu par la loi relative à la formation professionnelle qui devrait être adoptée en mars ou avril 2014.

Quelle est la portée de ce report ?

Selon le projet de loi sur la formation professionnelle, le report concernerait les contrats conclus à partir du 22 janvier 2014. Mais la loi sera-t-elle votée en l'état ? Le Conseil constitutionnel, s'il est saisi, validera-t-il cette disposition ? Ces interrogations nous amènent à envisager ce report avec prudence...

Tant que la loi n'est pas publiée, pour toute embauche conclue depuis janvier 2014, il est préférable de tenir compte de la durée de 24 heures minimale, sauf si le salarié demande expressément à être embauché sur la base d'une durée inférieure à 24 heures, pour contraintes personnelles ou cumul d'emploi.

La loi prévoit que, pour les contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 (ou 1^{er} juillet 2014 si la loi est modifiée) et jusqu'au 1^{er} janvier 2016, le salarié peut quand même demander à l'employeur de travailler sur la base de 24 heures, sauf dérogation prévue par accord de branche étendu. Mais l'employeur peut refuser d'accéder à la demande du salarié s'il justifie de son « impossibilité d'y faire

droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise ». Sans nul doute, certains salariés vont contester devant les tribunaux le refus de l'employeur...

Contrats en cours au 1^{er} janvier 2014 (ou au 1^{er} juillet 2014 si la loi est modifiée)

La loi du 14 juin 2013 institue une période transitoire de 2 ans, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015, pour les seuls contrats en cours au 1^{er} janvier 2014. La durée de 24 heures minimum ne s'appliquera à ces contrats qu'à partir du 1^{er} janvier 2016. Si, comme l'a annoncé le ministre du Travail, l'échéance du 1^{er} janvier 2014 est reportée au 1^{er} juillet, la période transitoire de 2 ans serait fixée du 1^{er} juillet 2014 au 1^{er} janvier 2016 (si la loi est modifiée).

Dérogations

La loi institue trois types de dérogation à cette durée minimale de 24 heures.

Dérogations légales

Il existe deux dérogations prévues par la loi, qui s'appliquent de plein droit (sans nécessité d'avoir une demande préalable) :

- pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ;
- pour les salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires lorsque leur parcours d'insertion le justifie.

Dérogation à la demande du salarié

Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié, soit en raison de contraintes personnelles, soit pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité au moins égale à 24 heures par semaine.

Il est impératif que le salarié fasse une demande écrite et motivée pour que le contrat puisse avoir une durée inférieure à

24 heures. Le contrat (ou avenant) se référera à cette demande préalable du salarié. La dérogation à la durée minimale de 24 heures n'est admise qu'à condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Et il faudra informer chaque année le CE (ou les DP) du nombre de demandes de dérogations.

Le salarié ayant demandé à travailler moins de 24 heures peut-il revenir sur sa décision ?

La loi est muette sur ce point mais il semble évident que le salarié peut demander à travailler au moins 24 heures par semaine, en invoquant par exemple le fait que les contraintes personnelles évoquées préalablement n'existent plus. Dans ce cas, l'employeur devra s'incliner.

Dérogation par accord de branche étendu

Un accord de branche étendu peut fixer une durée du travail inférieure à la durée minimum de 24 heures par semaine à condition de comporter 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 équivalant à au moins 24 heures par semaine.

Que feront les employeurs (notamment à compter de 2016) qui n'ont pas suffisamment de travail pour occuper le salarié pour une durée d'au moins 24 heures par semaine ?

Faute de pouvoir justifier d'une dérogation, l'employeur ne pourra pas procéder au licenciement économique du salarié en invoquant le fait qu'il ne dispose pas du volume d'heures de travail justifiant une embauche à 24 heures par semaine sur le poste concerné. En effet, de jurisprudence constante, ni les soucis d'économie, ni la suppression d'un emploi jugé non rentable ne peuvent à eux seuls justifier un motif économique valable dès lors que par ailleurs l'entreprise ne rencontre pas de difficultés économiques. Ce principe joue quel que soit le motif économique allégué : difficultés économiques, réorganisation de l'entreprise, mutations technologiques. ■

Pour en savoir plus

Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (article 12).