



Travail à temps partiel : les nouvelles dispositions

De nouvelles règles s'appliquent aux contrats de travail à temps partiel depuis le 1^{er} janvier 2014: la loi prévoit, sauf dérogations, que la durée minimale du contrat est de **24 heures par semaine** et que toutes les heures complémentaires sont majorées d'au moins 10 %. La date de mise en application de la durée minimale de 24 heures dépend de la date de conclusion du contrat de travail à temps partiel.

- **Dérogations**

Si le contrat de travail à temps partiel doit avoir une durée minimum légale de 24 heures par semaine (ou son équivalent sur le mois ou l'année), il existe **quelques dérogations** :

- pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études (justificatif nécessaire) et pour certaines entreprises et associations d'insertion ;
- si un accord de branche étendu prévoit une durée inférieure à 24 heures par semaine
- sur demande écrite et motivée du salarié :
 - o pour faire face à des contraintes personnelles
 - o pour cumuler plusieurs activités pour une durée globale au moins égale à 24 heures par semaine.

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

Le cas de dérogation visé ci-dessus (demande écrite et motivée du salarié) n'est pas (et ne peut pas) être figé dans le temps : le salarié peut revenir sur sa décision !

Par exemple, si initialement le salarié a demandé par écrit à travailler moins de 24 heures par semaine pour « raisons personnelles », si celles-ci ont évolué il peut revenir sur sa demande et demander à travailler 24 heures par semaine.

- **Date de mise en application de la durée minimale de 24 heures par semaine**

Les dates de mise en application, modifiées par une loi du 5 mars 2014, sont les suivantes :

Date de conclusion du contrat de travail	Durée de travail
Contrats en cours au 1^{er} janvier 2014	Durée de travail pouvant être inférieure à 24 heures par semaine mais les salariés peuvent demander à ce que leur durée du travail soit portée à 24 heures L'employeur peut refuser à certaines conditions tenant à son activité économique
Contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2014 et le 21 janvier 2014	Durée minimale de 24 heures par semaine (sauf dérogations : demande du salarié, accord de branche étendu, dérogations de droit)
Contrats conclus entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014	Durée de travail pouvant être inférieure à 24 heures par semaine
Contrats conclus à partir du 1^{er} juillet 2014	Durée minimale de 24 heures par semaine (sauf dérogations : demande du salarié, accord de branche étendu, dérogations de droit)
Contrats conclus à partir du 1^{er} janvier 2016	Durée minimale de 24 heures par semaine pour tous les contrats (y compris ceux antérieurs au 1 ^{er} janvier 2014 et ceux conclus entre le 23 janvier et 30 juin 2014), quelle que soit leur date de conclusion, sauf dérogations

Précision : Que faire si un salarié titulaire d'un contrat de travail inférieur à 24 heures par semaine conclu avant le 1er janvier 2014 demande à travailler au moins 24 heures ?

Un salarié dont le contrat est en cours au 1er janvier 2014 et travaillant sur la base d'une durée inférieure à 24 heures (par exemple un salarié à mi-temps) peut demander à travailler au moins 24 heures par semaine avant l'échéance du 1er janvier 2016.

L'employeur peut refuser s'il motive son refus au regard de l'activité économique de l'entreprise.

Il devra faire une réponse écrite (pour des raisons de preuve) au salarié en ce sens en invoquant l'impossibilité d'assumer le coût financier d'une telle demande, ou en raison de l'absence d'une activité suffisante.

Précision : quelles seraient les sanctions si l'employeur n'appliquait pas (hors cas de dérogation) la durée minimale de 24 heures ?

En l'absence de précisions dans les textes et de jurisprudence à ce jour, le salarié pourrait demander un rappel de salaire sur la base de 24 heures et d'éventuels dommages et intérêts.

- **Majoration des heures complémentaires**

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle doivent donner lieu à une majoration légale de 10 % (sauf convention collective plus favorable).

Cette disposition n'a fait l'objet d'aucune suspension et est donc applicable depuis le 1^{er} janvier 2014.