

La simplification et la sécurisation du travail à temps partiel

Face aux difficultés liées notamment à l'application de la durée minimale de 24 heures par semaine aux contrats de travail à temps partiel, une ordonnance du 29 janvier 2015 est venue simplifier ce dispositif. A compter du 31 janvier 2015, certains contrats seront écartés de cette durée minimale. Par ailleurs, cette ordonnance règle la situation des salariés ayant demandé à travailler moins que la durée minimale et qui, par la suite, veulent travailler plus.

La durée minimale écartée pour de nouvelles catégories de contrats

Sauf exceptions, la durée de travail des contrats de travail à temps partiel ne peut pas être inférieure à 24 heures par semaine (Code du travail, article L. 3123-14-1 à 5).

Selon l'ordonnance du 29 janvier, ces dispositions ne sont pas applicables :

- Aux contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours, autrement dit à une semaine (Code du travail, article L. 3123-14-1 modifié);
- Aux CDD et aux contrats de travail temporaire (intérim), lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (Code du travail, article L. 3123-14-6 nouveau). Différentes hypothèses de remplacement sont visées par le texte :
 - ✓ Absence ou suspension du contrat de travail ;
 - ✓ Passage provisoire à temps partiel ;
 - ✓ Départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
 - ✓ Attente de l'entrée en service effective di salarié recruté par CDI appelé à remplacer le salarié.

Une priorité d'emploi pour le salarié demandant à travailler plus de 24 heures

En application de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, un salarié peut travailler moins de 24 heures par semaine notamment pour faire face à des contraintes personnelles.

L'ordonnance du 29 janvier vient préciser cette loi en mettant en place une priorité d'emploi.

Désormais, tout comme les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler à temps plein, les salariés à temps partiel ayant une durée du travail inférieure à 24 heures qui souhaitent augmenter leur durée minimale de travail sont prioritaires, s'il existe un emploi disponible équivalent ou relevant de leur catégorie professionnelle.

A ce titre, l'employeur doit porter à la connaissance des intéressés la liste des emplois disponibles correspondants (c. trav. art. L. 3123-8 modifié).

En pratique, le salarié n'a donc pas un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale ou conventionnelle. L'employeur peut refuser sa demande s'il ne dispose pas de poste correspondant.

Cette règle applicable aux contrats conclus à compter du 31 janvier est étendue aux contrats de travail en cours puisque l'ordonnance supprime la période transitoire.

Il était prévu pendant cette période que, pour les contrats de travail en cours au 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er janvier 2016, la durée minimale pouvait être appliquée au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'activité économique de l'entreprise.

Dès lors, les salariés en poste avant le 1er janvier 2014 qui demanderont à travailler 24 heures pendant la période transitoire, mais aussi au-delà de la période transitoire, bénéficieront seulement d'une priorité d'emploi.