

[DUREE DU TRAVAIL]

Temps partiel : Entrée en vigueur d'une ordonnance de clarification

Temps partiel : l'ordonnance du 29 janvier 2015 écarte la durée minimale de 24 heures pour les contrats courts et certains CDD.

A la suite de l'instauration d'une durée minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel par la loi du 14 juin 2013, les entreprises ont rapidement souligné l'insécurité juridique de certaines de ses dispositions, notamment celles concernant le régime juridique des contrats courts, de ceux conclus en raison d'un remplacement ou bien encore le traitement des demandes de dérogation individuelle.

C'est pour résoudre ces difficultés que le gouvernement a pris l'[ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la clarification des modalités d'application des règles en matière de temps partiels](#), prévue par la loi de simplification de la vie des entreprises du 20 décembre 2014 et publiée le 30 janvier suivant au Journal officiel.

1. Sur la demande d'augmentation du temps de travail (cf. [L3123-8 du code du travail](#) modifié)

En application de la loi du 14 juin 2013, un salarié peut travailler moins de 24 heures par semaine dès lors qu'il en fait la demande écrite et motivée. Qu'en est-il s'il souhaite ultérieurement travailler davantage et revenir au régime de droit commun, c'est-à-dire à une durée de travail au moins de 24 heures, ou, le cas échéant, à la durée définie conventionnellement ?

Ces salariés bénéficient désormais, pour l'attribution d'un contrat conforme au minimum légal ou conventionnel de la même priorité que celle dont bénéficiaient déjà les salariés à temps partiel pour l'attribution d'un poste à temps plein.

Ainsi, si des postes correspondants et conformes au minimum légal ou conventionnel sont disponibles, l'employeur doit les attribuer en priorité aux salariés de l'entreprise dont le temps de travail est inférieur. Cette mesure revient à rendre possible le refus de l'employeur en cas d'absence d'emploi disponible, selon les mêmes modalités que celles prévues en cas de passage du temps partiel au temps complet, définies à l'article L. 3123-8 du code du travail.

2. Sur l'exclusion des contrats de remplacement des salariés à temps partiel

Les contrats de remplacement sont désormais exclus du champ de la durée minimale.

Précisément, les dispositions sur la durée minimale de 24 heures ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus au titre du 1° de l'article L.1242-2 (CDD) ou du 1° de l'article L.1251-6 du code du travail (contrat de mission) à savoir en cas d'un remplacement qui couvre les différentes hypothèses :

- d'absence ;
- de passage provisoire à temps partiel ;
- de suspension du contrat de travail ;
- de départ définitif précédant la suppression du poste de travail ;
- d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI appelé à remplacer le salarié.

Par conséquent, l'employeur qui souhaite remplacer un salarié à temps partiel dont la durée ne respecte pas le minimum légal ou conventionnel, peut le faire sans avoir à respecter ce minimum. Le contrat de remplacement d'un salarié à temps partiel peut être donc conclu pour une durée équivalente à celle du salarié remplacé.

3. Le contrat dont la durée est inférieure à une semaine (cf. article L3123-14-1 du code du travail modifié)

Enfin, l'ordonnance apporte une dernière précision s'agissant des contrats de très courte durée : la durée minimale de 24 heures (ou la durée minimum conventionnelle) ne s'applique pas aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

Bettina SCHMIDT