

FLASH INFO

A RETENIR: une ordonnance du 29 janvier simplifie et sécurise les règles relatives au temps partiel issues de la loi du 14 juin 2013.

Cette ordonnance :

- ✓ **Crée une priorité de passage à 24 heures** pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure.
- ✓ Précise que la **durée minimale de 24 heures par semaine ne s'applique qu'aux contrats d'une durée supérieure ou égale à 7 jours.**
- ✓ Ajoute que les **CDD de remplacement d'absent peuvent être conclus pour une durée correspondant au plus à la durée contractuelle du salarié absent.**

Une ordonnance du 29 janvier 2015 (JO du 30 janvier 2015) prise après consultation des partenaires sociaux et en application de la loi du 20 décembre 2014 relative à la simplification de la vie des entreprises, simplifie et sécurise les dispositions du code du travail relatives au temps partiel issues de la loi du 14 juin 2013.

Cette ordonnance est entrée en vigueur le 31 janvier 2015, ses dispositions sont d'application immédiate.

Les modifications portent sur les points suivants:

1°/ Priorité de passage à la durée de 24 heures (C. trav. art. L. 3123-8 modifié; Ord. art. 1 et 4): l'ordonnance crée une priorité de passage à 24 heures par semaine (ou à l'équivalent mensuel) ou à la durée prévue par la convention collective applicable lorsque celle-ci fixe une autre durée minimale de travail temps partiel.

Cette priorité de passage à 24 heures ou à la durée conventionnelle minimale s'exerce sur un emploi ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance du salarié qui exerce cette priorité la liste des emplois disponibles correspondants. **Le refus de passage à 24 heures ou à la durée conventionnelle minimale est possible en cas d'absence d'emplois disponibles.**

Bénéficiaire de cette priorité, les salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures ou à la durée inférieure conventionnelle minimale:

- ✓ Soit parce qu'ils ont demandé à bénéficier d'une des dérogations prévues à l'article L. 3123-14-2 du code du travail (durée inférieure à 24 heures pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures)
- ✓ Soit parce qu'ils ne remplissent plus les conditions pour prétendre à la dérogation de droit applicables aux étudiants de moins de vingt-six ans poursuivant leurs études (art. L. 3123-14-5)
- ✓ Soit parce que leur contrat de travail a été conclu avant le 1^{er} janvier 2014 (date fixée par la loi du 14 juin 2013 pour l'entrée en vigueur de la durée de 24 heures).

NB : la création de cette priorité de passage à 24 heures rend sans objet les dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013. Ces dispositions transitoires sont donc supprimées.

Pour mémoire, elles prévoyaient que jusqu'au 1er janvier 2016, les salariés dont le contrat de travail était en cours à la date du 1^{er} janvier 2014 et dont la durée de travail était inférieure à 24 heures ou à la durée minimale conventionnelle pouvaient demander à passer à 24 heures ou à la durée minimale conventionnelle, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité de faire droit à cette demande compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. A compter du 1^{er} janvier 2016, tous les contrats devaient être portés à 24 heures ou à la durée minimale conventionnelle.

Il résulte de l'abrogation de ces dispositions transitoires de la loi du 14 juin 2013 et des nouvelles dispositions issues de l'ordonnance que l'employeur n'a pas l'obligation de passer à 24 heures tous les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2014. Il doit uniquement faire bénéficier d'un passage à 24 heures tous les salariés qui exerceront leur priorité, sous réserve qu'il existe des emplois disponibles dans la catégorie professionnelle du demandeur ou des emplois équivalents.

2°/ CDD et modalités de prise en compte de la durée minimale de 24 heures (C. trav. art. L. 3123-14-1; Ord. art. 2): la situation des salariés en contrat de travail à durée déterminée est clarifiée.

L'article L. 3123-14-1 du code du travail est complété afin de préciser que la durée minimale de 24 heures par semaine ou la durée mensuelle équivalente n'est pas applicable aux contrats d'une durée inférieure ou égale à sept jours.

Il en résulte que :

- ✓ tout contrat à temps partiel d'une durée supérieure à 7 jours doit être conclu pour une durée minimale équivalente à 24 heures par semaine (sauf cas de dérogation)
- ✓ tout contrat à temps partiel d'une durée inférieure ou égale à 7 jours peut être conclu pour n'importe quelle durée.

3°/ CDD de remplacement (C. trav. nouvel article L. 3123-14-6 ; Ord. art. 3) : afin de clarifier la situation des salariés recrutés en CDD pour remplacer un salarié à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 24 heures, un nouvel article est créé dans le Code du travail.

Ce nouvel article prévoit que la durée minimale de 24 heures ou la durée conventionnelle minimale n'est pas applicable au remplaçant recruté CDD ou Intérim (contrat conclu au titre du 1^o de l'article L. 1242-2 et du 1^o de l'article L. 1251-6 du code du travail).

Le remplaçant en CDD ou en contrat de travail temporaire peut être recruté pour une durée correspondant *au plus* à la durée contractuelle du salarié remplacé. Pris à la lettre, le texte semble permettre de conclure le contrat pour une durée inférieure à celle du salarié remplacé.

[Ordonnance n° 2015-82 du 29 janvier 2015 relative à la simplification et à la sécurisation des modalités d'application des règles en matière de temps partiel issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi](#)

[Dossier législatif](#)