

## **Les 24 h des temps partiels c'est maintenant**

En matière de travail à temps partiel, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (n° 2013-504, JO du 16) oblige à respecter une durée minimale de 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Mais, plusieurs questions demeurent notamment sur la date exacte d'application des nouvelles obligations.

### *La loi ayant institué une durée minimale est-elle d'application immédiate ?*

**Oui**, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 en application de l'article L. 3123-14-1 du Code du travail. Si le ministère du travail dans un communiqué de presse du 10 janvier 2014 a bien annoncé son **intention** de suspendre l'application du texte légal jusqu'au 30 juin 2014, il n'a pas pour autant le pouvoir d'abroger les lois (principe de la séparation des pouvoirs).

A ce jour, la suspension de l'application de la durée minimale de 24 heures figure uniquement dans un **projet** de loi dont le vote définitif est prévu pour la fin du mois de février ou le début du mois de mars 2014 (projet de loi « relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale »).

### *Le report de l'obligation légale sera-t-il rétroactif ?*

**Non**, à de très rares exceptions près et uniquement pour des raisons techniques exceptionnelles, une loi nouvelle s'applique uniquement pour l'avenir (principe fondamental de non rétroactivité des lois en droit français et en droit européen).

Le projet de loi gouvernemental ayant été présenté le 22 janvier au Conseil des Ministres, le nouveau texte légal pourrait, selon le gouvernement, être rétroactif jusqu'à cette date (article 10 II du projet de loi). Si l'intention est louable, le procédé est très audacieux et il est donc peu vraisemblable que le Conseil constitutionnel le valide.

### *Existe-t-il des dérogations légales à la durée minimale des temps partiels ?*

**Oui**, la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit que les contrats signés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 peuvent déroger jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

D'autres dérogations sont prévues notamment par les articles L. 3123-14-2 et suivants du Code du travail.

.../...

***Existe-t-il des dérogations conventionnelles à la durée minimale des temps partiels ?***

**Oui et non...** La loi prévoit la possibilité de travailler moins de 24 heures par semaine à la condition qu'un accord de branche étendu l'autorise.

Un accord de branche UNIFED (branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif) a bien été signé le 22 novembre 2013 mais, **ce texte n'est pas encore applicable**.

Son application doit au préalable faire l'objet d'un arrêté ministériel d'agrément et d'un arrêté ministériel d'extension. Qui plus est, trois syndicats de salariés majoritaires (CGT, FO et SUD) ont fait valoir leur droit d'opposition. Mais, à ce jour une incertitude juridique demeure sur la représentativité de SUD et donc sur la possibilité pour les trois organisations syndicales de bloquer le processus conventionnel.

Des négociations sont en cours dans la branche de l'aide à domicile.

***Les CDD et les contrats aidés sont-ils concernés par la nouvelle durée minimale ?***

**Oui**, la loi actuelle ne prévoit pas de dérogations pour les CDD à temps partiels ou les CUI-CAE à temps partiel.

Cette situation pose des difficultés en particulier pour les CDD de remplacement dont la durée du travail pourrait être supérieure à celle du salarié remplacé (risque de requalification en CDI). A défaut de réunir les conditions légales ou conventionnelles des dérogations à la durée minimale (voir ci-dessus), il est impossible de garantir à ce jour que les juridictions accepteront d'appliquer un régime dérogatoire qui n'est pas expressément prévu par la loi.

**Louis-Philippe BICHON**  
**Avocat**