

ASSEMBLÉE NATIONALE

1er avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS621

présenté par

Mme Coutelle, Mme Battistel, Mme Mazetier, Mme Clergeau, Mme Khirouni, Mme Olivier,
M. Denaja, Mme Crozon, Mme Orphé, Mme Tolmont, Mme Fabre, Mme Le Dissez, M. Bies,
Mme Troallic, Mme Bruneau, Mme Maquet, Mme Marcel, Mme Romagnan, M. Aylagas et
M. Touraine

ARTICLE 2

Après la première phrase de l'alinéa 373, insérer la phrase suivante :

« Cette durée minimale ne peut être inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, sauf dérogations prévues par décret. ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'article L. 3123-14 du code du travail dispose que la durée de travail d'un contrat à temps partiel doit au minimum être de 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel de cette durée, ou l'équivalent de cette durée calculé sur une période définie par un accord collectif.

Il existe cependant des dérogations à ce principe. L'entreprise peut employer un salarié moins de 24 heures par semaine :

- dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim d'une durée maximale de 7 jours, ou motivé par le remplacement d'un salarié absent ;
- lorsqu'un étudiant de moins de 26 ans en fait la demande du fait de ses études ;
- lorsque l'employeur embauche un salarié d'une entreprise d'intérim ou d'une association intermédiaire dans le cadre d'un dispositif d'insertion ;
- lorsqu'un salarié doit travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sur décision du médecin traitant et du médecin du travail ;
- lorsqu'un salarié handicapé en fait la demande à son employeur

– et enfin, lorsqu’un salarié adresse à l’employeur une demande écrite et motivée invoquant des contraintes personnelles ou le souhait de cumuler plusieurs activités pour un total d’au moins 24 heures hebdomadaires ; en ce cas, les horaires doivent être regroupés par journées ou demi-journées.

Par ailleurs, l’article L. 3123-14-3 du code du travail dispose qu’une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée du travail minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires. Les accords collectifs doivent, en ce cas, comporter des garanties concernant la mise en œuvre d’horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités pour travailler au moins 24 heures.

Le projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs modifie cette logique.

L’article L. 3123-27 nouveau du code du travail prévoit, en effet, que c’est à défaut d’accord de branche – visé à l’article L. 3123-19 nouveau du même code – que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l’équivalent mensuel de cette durée ou à l’équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif).

Cela revient à dire que la durée minimum du travail à temps partiel fixée par la loi a un caractère supplétif ; elle ne s’applique qu’à défaut d’un accord de branche – cet accord, accompagné par un accord d’entreprise, devant aussi garantir aux salariés, si le temps de travail est inférieur à 24 heures, un certain nombre d’aménagements afin de leur permettre, le cas échéant, de cumuler plusieurs activités.

Cette mesure est très défavorable pour les femmes qui – lorsque leurs entreprises auront adopté un plancher horaire inférieur à 24 heures par semaine – ne manqueront pas de se retrouver fortement précarisées, avec un contrat principal de faible amplitude horaire complété par des tâches d’appoint parcellaires.

Il est donc proposé, par le biais de cet amendement, de revenir sur cette logique et de poser comme principe, dans l’article L. 3123-19 nouveau du code du travail, que les accords de branche – sauf les dérogations ou les exceptions qui ont toujours existé, y compris dans les accords collectifs, et qui seront rappelées par décret – doivent respecter la durée minimale de travail de 24 heures par semaine.