



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

durée du travail

Question écrite n° 52904

Texte de la question

M. Philippe Plisson attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la lutte contre le travail précaire. Depuis le premier janvier 2014, la durée minimale hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel est fixée à 24 heures. Sauf dérogations, le travail à mi-temps n'est donc plus autorisé en France en 2014. L'objectif est noble car il permettra de sécuriser l'emploi et de lutter contre la précarisation des travailleurs n'ayant pas fait le choix de ce temps partiel. Néanmoins, il s'inquiète de l'inefficacité de cette nouvelle réglementation et du risque de voir celle-ci contournée. Il désire connaître les dispositions mises en place afin d'éviter un tel risque lors de la délivrance des dérogations.

Texte de la réponse

Il n'est pas vrai que le travail à mi-temps n'est plus autorisé en France. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure le principe d'un socle minimal de 24 heures de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel (sauf pour les salariés âgés de moins de 26 ans poursuivant leurs études ainsi que les salariés inscrits dans un parcours d'insertion). Cette durée minimale est un élément central de lutte contre la précarité et le temps partiel subi. Elle a été voulue par les organisations patronales et syndicales de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, que la loi du 14 juin 2013 a transposé. Néanmoins dans de nombreuses branches, une telle durée ne peut être garantie à tous les salariés en toutes circonstances sans risque d'affecter le service rendu à la clientèle ou les charges des entreprises ; par ailleurs, tous les salariés ne sont pas forcément demandeurs d'une telle durée auprès d'un seul employeur. C'est pourquoi deux voies de dérogations ont été prévues : une dérogation collective, et une dérogation individuelle. Ainsi, d'une part, les partenaires sociaux pourront conclure un accord de branche permettant de déroger à cette durée minimale à condition de prévoir la mise en place d'horaires réguliers ou de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, d'autre part, il sera possible pour tout salarié qui en fera la demande de bénéficier d'une durée inférieure à 24 heures. Qu'elle soit de nature collective ou individuelle, cette dérogation devra s'accompagner de la mise en oeuvre d'une répartition des horaires de travail sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. Il est crucial pour les branches concernées de poursuivre, là où un accord n'a pas encore été trouvé, les négociations pour y parvenir. Le Gouvernement n'envisage pas, de dérogation « sectorielle » à la règle des 24 heures qui serait contraire à l'équilibre de l'ANI et de la loi. En revanche, il a proposé dans le cadre du projet de loi relatif à la simplification de la vie des entreprises une disposition habilitant le Gouvernement à organiser la procédure de « dédit » du salarié lorsque celui-ci, bénéficiant d'une dérogation individuelle lui permettant de travailler moins de 24 heures, souhaite basculer dans le régime à 24 heures. Le Gouvernement souhaite sécuriser les employeurs et les salariés en prévoyant que, dans ce cas, le salarié bénéficie d'une priorité (sans automacité) d'accès à un emploi de 24 heures.

Données clés

Auteur : [M. Philippe Plisson](#)

Circonscription : Gironde (11^e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 52904

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi et dialogue social

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [25 mars 2014](#), page 2775

Réponse publiée au JO le : [2 septembre 2014](#), page 7466