



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

durée du travail

Question écrite n° 55915

Texte de la question

Mme Arlette Grosskost appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui a instauré une durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures. Afin de donner un délai supplémentaire aux branches professionnelles pour mettre en oeuvre cette nouvelle disposition et leur permettre de négocier des dérogations, son application a été suspendue jusqu'au 30 juin 2014. Or il s'avère que de multiples secteurs ne sont pas parvenus à conclure un accord dérogatoire à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures. De très nombreuses PME envisageant de recruter pour une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires devront donc y renoncer, n'étant pas économiquement en capacité d'embaucher dans le cadre de la nouvelle durée minimale imposée. 36 % des chefs d'entreprises déclarent ainsi que cette mesure les ferait renoncer à embaucher, ce qui risque de se traduire par une perte de plusieurs centaines de milliers d'emplois. En outre on peut redouter les dégâts occasionnés par le maintien éventuel de ce texte en l'état au 1er janvier 2016, date à laquelle l'ensemble des contrats à temps partiel en cours devront, sauf dérogations, être portés à 24 heures minimales hebdomadaires. Le 30 juin 2014, date d'entrée en application de ces 24 heures hebdomadaires pour les nouveaux contrats de travail, se rapprochant, elle souhaite connaître les mesures envisagées par le Gouvernement afin d'éviter les conséquences catastrophiques sur la création d'emploi déjà annoncées.

Texte de la réponse

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. Les nouvelles règles relatives au temps partiel, grâce à ces prises en compte de cas spécifiques, sur le plan individuel ou sectoriel, bien loin d'être incompatibles avec l'objectif de création d'emplois du Gouvernement et la compétitivité de nos entreprises, y contribueront.

Données clés

Auteur : [Mme Arlette Grosskost](#)

Circonscription : Haut-Rhin (5^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 55915

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi et dialogue social

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [20 mai 2014](#), page 4009

Réponse publiée au JO le : [2 septembre 2014](#), page 7468