



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

durée du travail

Question écrite n° 60786

Texte de la question

M. Yves Foulon appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur les difficultés rencontrées par les chefs d'entreprise pour la mise en oeuvre de la durée minimum de 24 heures hebdomadaires pour le temps partiel. Depuis le 1er juillet 2014, un salarié embauché à temps partiel ne pourra pas travailler moins de 24 heures par semaine. Deux exceptions sont toutefois prévues par la loi de sécurisation de l'emploi : un accord de branche peut autoriser des dérogations sous certaines conditions, et un salarié peut adresser une demande "écrite et motivée" pour travailler moins, par exemple s'il a un autre emploi ou des obligations familiales. Mais que pourra faire un employeur, si un salarié embauché avec un temps de travail inférieur à 24 heures réclame ultérieurement de travailler davantage ? Il règne ainsi une forte insécurité juridique qui menace de très nombreux emplois alors que nous devons tout mettre en oeuvre pour favoriser le travail et la création de richesses. Cette situation met en danger des secteurs d'activité et, avec eux, de très nombreux salariés à temps partiel. Un baromètre réalisé par l'IFOP indique que 36 % des chefs d'entreprises déclarent que cette mesure les ferait renoncer à embaucher, alors que la France dépasse les 3 millions de chômeurs. Il souhaite par conséquent connaître les mesures envisagées par lui afin de remédier à cette situation qui fait peser une menace grave sur le travail en France et donc sur l'emploi.

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 : [M. Yves Foulon](#)

Circonscription : Gironde (8^e circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 60786

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 : [15 juillet 2014](#), page 5992

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