



14ème législature

Question N° : 50400	De M. Philippe Cochet (Union pour un Mouvement Populaire - Rhône)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social		Ministère attributaire > Travail, emploi et dialogue social
Rubrique >travail	Tête d'analyse >durée du travail	Analyse > temps partiel. durée minimale hebdomadaire. réglementation.
Question publiée au JO le : 18/02/2014 Réponse publiée au JO le : 05/08/2014 page : 6783 Date de changement d'attribution : 03/04/2014 Date de signalement : 08/07/2014		

Texte de la question

M. Philippe Cochet appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur les difficultés posées par les dispositions de l'article 8 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, aux salariés porteurs d'un handicap. En effet, ceux-ci sont fréquemment contraints, du fait de la pathologie dont ils sont atteints, de limiter leur temps de travail à une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures prévues par la loi. Il lui demande de lui indiquer les dispositions qu'il compte prendre afin permettre à ces salariés de conserver leur emploi.

Texte de la réponse

L'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui retranscrit fidèlement l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, renforce la protection des salariés à temps partiel en instaurant une durée minimale hebdomadaire de 24 heures, à même de leur assurer un accès aux droits sociaux et une augmentation de leur rémunération. Cet article est le fruit d'un compromis entre les partenaires sociaux : d'une part, afin de lutter contre le temps partiel subi, il crée une nouvelle norme relevant de l'ordre public social et qui a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés, et, d'autre part, il fait de l'accord de branche le pivot pour l'organisation du temps partiel en renvoyant aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités d'organisation du travail, notamment lorsque la branche entend déroger à la durée minimale de 24 heures par semaine. Par ailleurs, la loi a prévu des dérogations pérennes à la durée minimale pour certaines catégories de salariés, notamment les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés employés par des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires lorsque le parcours d'insertion le justifie. Toutefois, sachant que dans de nombreuses branches, une durée minimale hebdomadaire de 24 heures 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, et que, par ailleurs, tous les salariés ne sont pas forcément demandeurs d'une durée de travail de 24 heures auprès d'un seul employeur, deux voies de dérogations à la durée minimale ont été prévues : une dérogation collective par voie d'accord de branche étendu et une dérogation individuelle, à la demande écrite et motivée du salarié. Dès lors, il reste possible pour un salarié souffrant d'un handicap de solliciter auprès de son employeur une dérogation individuelle dès lors qu'il souhaite travailler moins de 24 heures.