

14ème législature

Question N° : 60787	De M. Stéphane Demilly (Union des démocrates et indépendants - Somme)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi 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 : 15/07/2014 Réponse publiée au JO le : 02/09/2014 page : 7468		

Texte de la question

M. Stéphane Demilly attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur l'instauration de la durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures inscrite dans la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Cette durée minimale devait s'appliquer aux contrats à temps partiel conclus à compter du 1er janvier 2014, mais son application a finalement été suspendue jusqu'au 30 juin 2014 afin de donner un délai supplémentaire aux branches professionnelles pour leur permettre de mettre en oeuvre cette nouvelle disposition. Cependant, de nombreuses PME, qui souhaitaient pour certaines raisons recruter des salariés pour une durée inférieure à vingt-quatre heures, ne pourront plus le faire et devront obligatoirement embaucher à partir de cette durée minimum. Or certaines d'entre elles ne sont pas économiquement en capacité de recruter dans ce cadre imposé et renonceront donc à embaucher. Cela risque alors de se traduire par une perte d'emplois. Dans un contexte où le chômage persiste, il souhaiterait connaître les mesures envisagées par le Gouvernement pour privilégier la création d'emplois et les suites qu'il entend apporter à la durée minimale hebdomadaire de travail de vingt-quatre heures.

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.