



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

durée du travail

Question écrite n° 63149

Texte de la question

M. Stéphane Demilly 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 œuvre 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 œuvre 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

Souhaitée unanimement par les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 que le Gouvernement a transposé dans la loi, l'instauration d'une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaire pour les salariés à temps partiel par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi répond à un objectif de justice sociale et de protection des salariés. Néanmoins, des points d'équilibre doivent être trouvés ; c'est pourquoi la loi ouvre deux voies de dérogation possibles. Une dérogation individuelle, à la demande du salarié qui souhaite travailler moins de 24 heures avec des contreparties en terme de régularité, et des dérogations collectives, si un accord de branche le prévoit, permettant par exemple d'abaisser le seuil minimal en contrepartie là aussi de garanties accrues pour les salariés. Ces négociations sont actuellement en cours dans plusieurs branches. Elles peuvent avoir lieu dans toutes les branches, y compris celles où moins d'un tiers de l'effectif occupe un emploi à temps partiel. Elles doivent se poursuivre, pour que les spécificités de certains secteurs soient prises en compte. En parallèle, le Gouvernement 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 automaticité) d'accès à un emploi de 24 heures.

Données clés

Auteur : [M. Stéphane Demilly](#)

Circonscription : Somme (5^e circonscription) - Union des démocrates et indépendants

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 63149

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et dialogue social

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

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [19 août 2014](#), page 6943

Réponse publiée au JO le : [16 septembre 2014](#), page 7893