

# BMHAVOCATS

AVOCATS RECHTSANWÄLTE LAWYERS  
EMAIL [bmh@bmhavocats.com](mailto:bmh@bmhavocats.com)

29, RUE DU FAUBOURG SAINT-HONORÉ, 75008 PARIS  
TÉLÉPHONE (33)(0)1 42 66 63 19  
FAX (33)(0)1 42 66 64 81

Juin 2014

---

## Les contrats de travail à temps partiel :

### La durée minimale de travail applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

---

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 subordonne la conclusion du contrat de travail à temps partiel à une durée minimale de travail.

Voici un bref rappel des dispositions de la loi (1) et des mesures à prendre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 (2).

#### 1. La durée minimale de travail des contrats à temps partiel

##### 1.1. Le principe

Désormais, tout contrat de travail à temps partiel doit prévoir une durée de travail d'au moins 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel (104 heures) ou annuel (1102 heures).

Cette durée minimale est la règle. Il est possible d'y déroger dans certains cas.

##### 1.2. Les dérogations

###### 1.2.1. Les dérogations prévues par le contrat de travail

Le contrat de travail peut prévoir une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel si le salarié justifie :

- de contraintes personnelles (état de santé, charges de famille, poursuite d'études),
- d'un cumul de plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou, au moins, la durée minimale légale.

La dérogation ne peut être envisagée que si le salarié demande à en bénéficier par un écrit motivé et si l'entreprise l'accepte.

###### 1.2.2. Les dérogations prévues par la convention collective

Un accord de branche étendu peut prévoir un temps partiel inférieur à 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel.

Si cet accord est étendu, les entreprises de la branche ont la possibilité de conclure un contrat de travail, conforme aux dispositions conventionnelles, dérogeant à la durée minimale de travail légale.

###### 1.2.3. La dérogation prévue par la loi

Les étudiants de moins de 26 ans bénéficient d'une dérogation de droit à la durée minimale de travail.

Dès lors qu'un salarié de moins de 26 ans justifie de sa qualité d'étudiant, l'entreprise peut conclure avec lui un contrat de travail qui prévoit un temps de travail inférieur à 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

#### 2. Les mesures à prendre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

Ces mesures dépendent de la date de conclusion du contrat de travail à temps partiel.

##### 2.1. Les contrats de travail conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, les contrats de travail à temps partiel conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ne sont soumis à la durée minimale de travail que si le salarié en fait la demande.

L'employeur est en droit d'opposer à cette demande un refus motivé par une « *impossibilité liée à l'activité économique de l'entreprise* ».

Une charge de travail insuffisante pour satisfaire une durée hebdomadaire de travail de 24 heures semble constituer un motif légitime de refus.

Bien que cela ne soit pas exigé par les textes, il est conseillé d'obtenir une demande écrite du salarié et de prévoir une réponse écrite dûment motivée.

##### 2.2. Les contrats de travail conclus du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2014

Ces contrats sont soumis à la durée minimale de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Les contrats dont la durée est inférieure à 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou annuel doivent faire l'objet d'un avenant, prenant effet le 1<sup>er</sup> juillet 2014, qui :

- prévoit un passage à la durée minimale de travail ;
- ou précise le motif de la dérogation à la durée minimale.

##### 2.3. Les contrats de travail conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014

Ces contrats sont soumis à la nouvelle réglementation. A moins de justifier d'une situation dérogatoire, l'entreprise doit prévoir une durée de travail supérieure ou égale à 24 heures hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel.

Isabelle Le Coq, LL.M  
Associée