

## Les experts-comptables vous informent

N° 472 mars 2015

# Durée du travail des salariés à temps partiel

La loi relative à la sécurisation de l'emploi a instauré une durée minimum légale de 24 heures par semaine pour les salariés à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans un premier temps, cette date ayant ensuite été reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2014 par une loi du 5 mars 2014. La loi avait prévu une période transitoire qui a été supprimée par une ordonnance du 29 janvier 2015. Cette dernière texte octroie une priorité d'accès à un emploi d'au moins 24 heures. De plus, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, toutes les heures complémentaires doivent être majorées.

### Durée minimum légale

La loi institue une durée minimum légale de 24 heures par semaine ou son équivalent sur le mois ou la période infra annuelle sur laquelle est mis en œuvre le temps partiel.

### Dérogations

Une durée de travail inférieure peut être conclue :

- pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études ; pour les contrats dont la durée est inférieure à 7 jours ainsi que pour les CDD de remplacement de salariés dont la durée du travail est inférieure à 24 heures ;
- sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités pour une durée globale au moins équivalente à la durée légale ;

- en application d'un accord de branche étendu.

### Priorité d'accès à un emploi d'au moins 24 heures

Tous les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée minimum légale bénéficient d'une priorité d'accès à un emploi d'au moins 24 heures/semaine et ce, quelle que soit la date de conclusion de leur contrat de travail. A ce titre, les employeurs sont tenus de les informer des emplois disponibles ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent dans l'entreprise.

### Heures complémentaires

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, toutes les heures complémentaires doivent donner lieu à une majoration de 10 % au minimum y compris donc les heures faites entre la durée contractuelle et le 1/10<sup>ème</sup> de cette durée. Jusqu'alors, aucune majoration légale ne s'appliquait à ces heures complémentaires faites dans le limite du 1/10<sup>ème</sup>. Les diverses modifications apportées à ce dispositif ainsi que les difficultés d'application qu'il peut soulever doivent susciter toute votre vigilance.

**Votre expert-comptable peut vous accompagner dans ces démarches. Contactez votre expert-comptable pour un diagnostic personnalisé !**