



## Supplément Economie

### Toutes rubriques

# Davantage de souplesse pour le temps partiel

Les modalités du travail à temps partiel changent. De nouvelles règles, réunies dans l'ordonnance du 29 janvier 2015, viennent assouplir le cadre strict des contrats à mi-temps. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, le temps minimum par semaine pour les nouvelles embauches est fixé à 24 heures. « L'objectif était non seulement d'éviter les temps partiels casse-tête pour les salariés, mais aussi de les protéger des micro-emplois », assure Laurent Moreuil, associé en droit social au sein du cabinet **SBKG** (Paris VII e). Cette règle compte toutefois quelques exceptions : les étudiants, les employés de particuliers, les intérimaires et les salariés atteignant 24 heures avec plusieurs emplois ne sont pas concernés. D'autres dérogations sont possibles : pour les salariés désireux de travailler moins de 24 heures et qui en font la demande par écrit d'une part, et en cas d'existence d'un accord de branche spécifique d'autre part. Ce cadre, très favorable aux salariés, ne remporte pas l'unanimité des employeurs. « Au regard de ces premières dispositions, nous avons beaucoup de retours négatifs de nos clients. C'est quelque chose qu'ils ne comprennent pas. Parfois, leur activité ne leur permet pas d'embaucher une personne au-delà de 24 heures par semaine. Ils n'ont pas un besoin toujours aussi élevé », partage Ida-Christelle Makanda, responsable juridique du réseau Exco, spécialisé dans l'audit, le conseil et l'expertise comptable (Paris XVII e).

Aussi, le gouvernement a revu sa copie. Il vient de multiplier le nombre de situations permettant de déroger à cette fameuse obligation des 24 heures hebdomadaires. Désormais, si un salarié qui avait demandé à travailler moins de 24 heures change d'avis, l'augmentation de

ses heures de travail ne lui sera pas accordée d'emblée. De même, les collaborateurs ayant signé un contrat de travail avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014 (et donc non soumis à l'obligation d'heures minimum) ne peuvent exiger à travailler davantage. « Auparavant, les chefs d'entreprise ne pouvaient réfuter ces demandes qu'en invoquant des faits relatifs à l'activité économique de l'entreprise. Mais le texte était flou et, donc, pas arrangeant ni pour l'une ou l'autre partie », souligne Ida-Christelle Makanda. Désormais, l'ordonnance accorde aux dirigeants la possibilité de refuser la demande du salarié, sans justification nécessaire. Enfin, elle permet dans certains cas de conclure des contrats à durée déterminée sans recourir forcément aux 24 heures. Il s'agit des contrats inférieurs à sept jours et de ceux conclus pour remplacer un salarié en cas d'absence, de passage provisoire à temps partiel ou d'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée. « C'est l'une des sécurités juridiques de l'ordonnance, poursuit Ida-Christelle Makanda. Pour le patronat, elle apporte un correctif aux modalités du temps partiel qui ne sont pas négligeables. Certains points sont éclaircis et donc moins soumis aux incompréhensions, comme celui concernant les remplacements. Cela abroge d'office de futurs litiges prud'homaux. Pour autant, les salariés ne perdent pas leurs droits. » En effet, le salarié à mi-temps (et quelle que soit la durée effectuée chaque semaine) reste prioritaire si un poste à durée de travail plus élevée ou à temps complet se libère. Cette disposition, présente depuis longtemps dans le Code du travail, a été rappelée et renforcée par la récente ordonnance.

Céline Tridon