

**La durée minimale de travail de 24 heures par semaine instituée par la loi de sécurisation de l'emploi est suspendue du 22 janvier au 30 juin 2014**

Depuis le 1er janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine (article L3123-14-1 du code du travail), sauf convention ou accord de branche étendu prévoyant une durée inférieure (article L3123-14-3 du code du travail), ou demande écrite et motivée du salarié (article L 3123-14-2 du code du travail).

Cependant, pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, un dispositif transitoire devant prendre fin le 1er janvier 2016 est prévu : la durée minimale de 24 heures n'est applicable que si le salarié en fait la demande et que l'employeur n'est pas dans l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Afin de laisser aux branches professionnelles un délai supplémentaire pour mener à bien leurs négociations, l'article 20-III de la loi du 5 mars 2014 suspend, du 22 janvier au 30 juin 2014, la durée minimale de 24 heures instituée par la loi de sécurisation de l'emploi.

Les effets de cette suspension diffèrent selon la date de signature du contrat de travail à temps partiel.

**Ce qu'il faut retenir :**

- Les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et prévoyant une durée de travail inférieure à 24 heures sont valables jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pendant cette période, si le salarié demande à ce que sa durée de travail soit portée à 24 heures :
  - Entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014 : l'employeur n'est pas tenu de faire droit à sa demande,
  - Entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 1<sup>er</sup> janvier 2016 : l'employeur ne peut refuser que s'il lui est impossible de faire droit à la demande du salarié compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.
- Les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le 22 janvier 2014 doivent respecter la durée minimale. Ils peuvent prévoir une durée inférieure si un accord de branche étendu les y autorise ou si le salarié en a fait la demande motivée.
- Les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 inclus peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures sans qu'il soit besoin ni d'un accord de branche étendu l'autorisant, ni d'une demande écrite et motivée du salarié. En revanche, dès le 1<sup>er</sup> juillet, à défaut d'accord de branche étendu ou de demande du salarié, ces contrats devront respecter la durée minimale légale de 24 heures.