

Durée de travail (à partir du 1er juillet 2014)

Principe

À partir du 1er juillet 2014, la durée minimale d'un contrat de travail à temps partiel est fixée à :

- **24 heures** par semaine,
- ou une durée mensuelle équivalente,
- ou une durée équivalente en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Pour les contrats signés avant le 1er juillet 2014, le salarié peut demander à bénéficier de la durée minimale de 24 heures par semaine (ou une durée équivalente). Jusqu'au 31 décembre 2015, l'employeur peut refuser cette demande dans les cas suivants :

- une convention ou un accord de branche prévoit une dérogation à cette durée minimale,
- l'employeur justifie de l'impossibilité de faire droit à la demande du salarié compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Dérogation à la demande du salarié

Le salarié peut demander à travailler moins de 24 heures hebdomadaires (ou que la durée équivalente), dans l'un des cas suivants :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).

Les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Dérogation prévue par convention ou par accord de branche étendu

Une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou une durée équivalente) peut être fixée par une convention ou un accord de branche étendu, à condition qu'elle prévoit obligatoirement les garanties suivantes :

- la mise en œuvre d'horaires réguliers (les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes),
- permettre au salarié de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).

Dérogation spécifique pour les étudiants

Tout salarié âgé de moins de 26 ans, qui poursuit ses études, a le droit de bénéficier d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou une durée équivalente). Il n'est pas obligatoire, dans son cas, de regrouper ses horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. La répartition des horaires doit être compatible avec ses études.

Dérogation spécifiques à certains publics

Le salarié n'est pas tenu de travailler au moins 24 heures par semaine (ou une durée équivalente) dans les cas suivants :

- il est embauché par un particulier employeur,
- il travaille dans une entreprise temporaire d'insertion ou dans une association intermédiaire, et son parcours d'insertion justifie qu'il travaille moins de 24 heures par semaine (ou une durée équivalente).