

Infos ó U.S.P.O.  
2014 ó 53

Paris, le 7 Juillet 2014

### Précisions sur le recours au temps partiel

**A défaut de nouvel accord sur le temps partiel applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2014 dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine**, à la suite du précédent accord du 5 décembre 2013 rendu caduc par suite de l'opposition majoritaire de deux organisations syndicales de salariés ayant privé d'effet celui-ci (cf. *Infos-USPO 2013-121 et 2013-124*), **c'est le droit commun du Code du Travail qui s'applique** tel que précisé dans nos *Infos-USPO 2014-06* (**durée minimale hebdomadaire de 24 heures, heures complémentaires majorées de 10% dès la 1<sup>ère</sup> heure, impossibilité de conclure des avenants de complément d'heures**) auxquelles nous renvoyons, sachant par ailleurs que la nouvelle réglementation sur la durée minimale de travail de 24 heures, dont la période de suspension a pris fin le 30 juin 2014 (cf. *Infos-USPO 2014-27*), est à ce jour applicable.

*Toutefois, nous avons bon espoir de pouvoir signer prochainement un nouvel accord, ce dont nous vous tiendrons bien entendu informé, étant néanmoins précisé que celui-ci ne sera applicable qu'après la publication d'un arrêté d'extension au Journal Officiel<sup>(1)</sup>.*

*En attendant, c'est bien sûr les dispositions légales qui doivent recevoir application.*

**S'agissant plus particulièrement de la durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures** (ou son équivalent mensuel de 104 heures) dont l'application a été reportée au **1<sup>er</sup> juillet 2014** (cf. *Infos-USPO 2014-27*), **nous rappelons ci-après les incidences de la nouvelle réglementation sur les contrats de travail à temps partiel en fonction de leur date de conclusion.**

#### **1 - Contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Pas de durée minimale.

Cependant, les salariés dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale de 24 heures (ou 104 heures par mois) peuvent demander à bénéficier de la durée minimale légale de travail au 1<sup>er</sup> juillet 2014, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité de faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (*application du régime transitoire prévu jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016*).

<sup>(1)</sup> On rappelle ici que seul un accord de branche **étendu** (à l'exception d'éventuelles dérogations individuelles) peut fixer une durée de travail inférieure à la durée minimale légale de 24 heures par semaine. D'où la nécessité d'attendre l'extension dans le cas d'un accord prévoyant par hypothèse une dérogation à la règle légale.

## **2 - Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 21 janvier 2014**

Ces contrats ont dû respecter la durée minimale (24 heures hebdomadaire ou 104 heures mensuelles) issue de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (*cf. infos-USPO 2014-06 et 2014-27*), sauf dérogation individuelle sur demande écrite et motivée du salarié pour une durée moindre afin de faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités.

Les stipulations de ces contrats demeurent bien entendu applicables au-delà du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

## **3 - Contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014**

S'agissant des contrats conclus pendant la période de suspension de la durée minimale de 24 heures (*cf. Infos-USPO 2014-27*), c'est-à-dire entre le 22 janvier 2014 et le 30 juin 2014, l'Administration estime qu'ils bénéficient du régime transitoire prévu pour les contrats conclus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (*voir ci-dessus*).

Par conséquent, au 1<sup>er</sup> juillet 2014, les salariés concernés peuvent demander à bénéficier de la durée légale minimale, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité de faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

## **4 - Contrats conclus à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014<sup>(2)</sup>**

Ces contrats doivent respecter la nouvelle réglementation sur la durée minimale de travail (24 heures par semaine ou 104 heures par mois), **sauf dérogation individuelle sur demande écrite et motivée du salarié** ayant à faire face à des contraintes personnelles ou souhaitant cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures.

Dans ce dernier cas (*dérogation individuelle à la demande du salarié*), il y aura lieu de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes. Le contrat de travail mentionnera la demande de dérogation du salarié à la durée légale minimale de travail et les raisons de la dérogation ainsi que les modalités de regroupement des horaires.

Par ailleurs, il appartiendra à l'employeur de conserver la trace de la demande de dérogation du salarié afin de pouvoir établir, le cas échéant, que la durée du travail dérogatoire n'a pas été imposée au salarié.

Enfin, une fois contractualisée, la durée de travail dérogatoire ne pourra être modifiée que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

**NB.- Une exception à la durée minimale légale est toutefois prévue pour les étudiants de moins de 26 ans pour lesquels la loi fixe de droit une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (C. Trav. Art. L. 3123-14-5).**

Gilles BONNEFOND  
Président

---

<sup>(2)</sup> Sous réserve de l'extension d'un éventuel accord susceptible d'être conclu dans la branche et dont les dispositions, une fois entrées en vigueur, conduiront à pouvoir appliquer une durée minimale de travail inférieure à la durée minimale légale.