



Temps partiel

Par **lexos03**, le **28/06/2014** à **04:09**

Bonjour.

Je suis en temps partiel modulé depuis le 19 décembre 2013. Je fais entre 3 et 11 heures hebdomadaires, ce qui me convient parfaitement puisque j'ai une autre activité a coté.

Depuis 2 semaines, mon patron me prend la tête en m'expliquant qu'une nouvelle loi est sortie et qu'à compter du 1er juillet, les temps partiel devront obligatoirement passer à 24 heures minimum.

Il m'a donc posé un ultimatum :

- soit j'accepte de faire 24 heures par semaine.
- soit je démissionne.

J'ai l'impression qu'il essaie de se débarrasser de moi.

Par **moisse**, le **28/06/2014** à **07:41**

Bonjour,

Il est vrai que depuis le 01/01/2014 une durée minimale de 24h est exigée pour la conclusion d'un contrat à temps partiel.

Mais votre employeur a tort de vous imposer les 2 choix exposés.

Pour l'en convaincre, vous lui faites lire l'article suivant dont je vous invite à prendre connaissance:

<http://travail-emploi.gouv.fr/evenements-colloques,2215/securisation-de-l-emploi,2288/les-fiches-pratiques,2305/une-loi-contre-la-precarite,2309/des-protections-plus-fortes-et->

[une,16420.html](#)

En outre je crois que la mesure est reportée.

Par **lexos03**, le **28/06/2014** à **08:14**

Est ce que l'argument de la date est aussi valable, à savoir que ce n'est obligatoire que pour les contrats conclu à partir du 1er janvier 2014 alors que le mien a débuté le 19 décembre 2013 ?

Par **Lag0**, le **28/06/2014** à **08:58**

Bonjour,

Code du travail :

[citation]Article L3123-14-1

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

NOTA :

Conformément à l'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Au titre de l'article 20 III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'application de l'article L. 3123-14-1 et de la seconde phrase du VIII de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, est suspendue du 22 janvier 2014 jusqu'au 30 juin 2014 afin de permettre la négociation prévue à l'article L. 3123-14-3. [/citation]

Pour les contrats en cours au 1er janvier 2014, c'est seulement si le salarié le souhaite que son contrat devra être modifié pour cette durée minimum. En revanche, au 1er janvier 2016, la mesure devra être appliquée.