

Demander une dérogation à la durée minimale de travail

Un contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée inférieure au minimum légal ou conventionnel avec un salarié qui en fait la demande, 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 la durée minimale du travail à temps partiel. Dans ce cas, l'employeur doit requérir du salarié une demande écrite et motivée.

Un contrat de travail à temps partiel ne peut être conclu pour une durée inférieure à une durée minimale prévue par la loi ou par une convention ou un accord de branche étendu (C. trav. art. L3123-19).

A défaut d'accord, cette durée minimale est fixée à 24 heures par semaine ou 104 heures par mois (C. trav. art. L3123-27).

Par exception, la durée minimale de travail n'est pas applicable :

- aux CDD de 7 jours ou moins,
- aux CDD conclus pour remplacer un salarié, et
- aux contrats d'insertion (C. trav. art. L3123-7).

Elle ne s'applique pas non plus si le salarié en fait la demande dans les cas suivants :

- tout salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou 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 la durée minimale.
- le salarié âgé de moins de 26 ans qui souhaite poursuivre ses études (C. trav. art. L3123-7).

L'employeur doit informer le comité social et économique du nombre de demandes de dérogation individuelle chaque année (C. trav. art. L2312-26 II. 5° d).