Travail à temps partiel + études en étant+ vieux

Par **hopeless**, le 12/08/2016 à 14:19

Bonjour

Suite à une reprise d'études j'ai donc 31 ans. Et un employeur m'oppose le fait qu'il peut pas me prendre un job à temps partiel car selon lui pr avoir le droit de faire ce temps partiel je dois être étudiant de moins de 26 ans.

Il dit que c'est la nouvelle loi.

Or, voici ce que la loi dit

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32428>

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 à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).

Je suis étonnée car une copine a fait un temps partiel dernièrement (elle a 35 ans et a repris ses études aussi).

Ai-je loupé un truc. Il s'agit d'un contrat de moins de 24h (je galère à trouver car je suis en présidentiel donc temps plein je peux pas donc je fais comme je peux).

Pouvez vous m'aider. Je suis légèrement discriminée sur mon âge (qui n'est pas si vieux que ça soit disant passant).

merci.

Par **Isidore Beautrelet**, le 12/08/2016 à 14:32

Bonjour

Vous n'avez pas tout lu :

"Dérogation spécifique pour les étudiants

Le 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). La durée minimale de travail prévue doit être compatible avec ses études."

Votre amie est sans doute tomber sur un employeur conciliant.

Il est vrai que cela peut freiner les projets de ceux qui envisagent de reprendre les études, ce qui est bien dommage.

Par **Camille**, le **12/08/2016** à **15:05**

Bonjour,

[citation]car je suis en présidence[/citation]

Faudrait poser la question à François Hollande...

[citation]Et un employeur m'oppose le fait qu'[s]il peut pas me prendre un job à temps partiel[/s] car selon lui pr avoir le droit de faire ce temps partiel je dois être étudiant de moins de 26 ans. [/citation]

Si, il peut ! A temps partiel de 24 heures.

[citation]soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (ou durée équivalente).[/citation]

Alors, on fait comment pour trouver le premier boulot ?

Par **Isidore Beautrelet**, le **12/08/2016** à **15:16**

Bonjour

[citation]Si, il peut ! A temps partiel de 24 heures. [/citation]

Donc si on résume, hopeless peut avoir un temps partiel, mais il sera forcément de plus de 24 heures par semaine.

Par **Camille**, le **12/08/2016** à **17:47**

Bonjour,

Et supposons que ce soit mon premier employeur, alors que j'ai la "ferme intention" d'en trouver un deuxième pour atteindre le minimum (cumulé) des 24 heures fatidiques, comme

c'est (bêtement) dit dans le code ? Je fais comment ?

[citation]cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant (...) à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (...).[/citation]

Par **Fax**, le **12/08/2016** à **17:55**

Bonjour,

L'Article L3123-14-2 du code du travail prévoit qu'une "durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié 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 mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée."

Autrement dit, ces contraintes personnelles peuvent être une reprise d'études. La seule différence avec les salariés étudiants de moins de 26 ans est que pour eux la dérogation est de droit. Pour les autres cela doit passer par une demande du salarié et un accord de l'employeur.

Aucune disposition du code du travail n'interdit à l'employeur d'accepter une telle demande il n'y a pas d'énumération de ce que seraient ces contraintes personnelles.

C'est précisément mon cas, j'ai plus de 26 ans, étudiante, travaillant à temps partiel moins de 24 heures la semaine et j'ai écrit une jolie petite demande à mon employeur :)

Bon courage à vous

Par **Fax**, le **12/08/2016** à **18:00**

Et en effet, je vous rejoins Camille ces nouvelles dispositions ne sont pas des plus heureuses (je ne critique pas l'intention louable de tenter de mettre fin aux temps partiels abusifs et aux cumuls d'emplois non voulus- mais il est vrai que cette codification n'est pas des plus limpides)

Par **Camille**, le **12/08/2016** à **21:09**

Re,

Et supposons que je me trouve un premier employeur qui m'alloue 5 heures par semaine, le deuxième 10, le troisième 4 et le quatrième 6, total $5 + 10 + 4 + 6 = 25$ heures.

Tant que je n'ai pas signé de contrats avec tous les quatre, je suis hors la loi et mes (futurs) patrons aussi ?

Par contre, après, c'est tout bon, comme on dit à Genève ??

Idem si je démissionne d'un seul ???

[smile7][smile7][smile7][smile36][smile36][smile36]

Par **Fax**, le **12/08/2016** à **22:01**

Oui si vous travaillez sans signer des contrats vous êtes en effet en dehors des clous ;))

Blague à part, à mon sens, il suffit que la demande au premier employeur comporte le fait que vous sollicitiez un temps partiel en deçà des 24 heures hebdomadaires pour cumuler d'autres emplois. Le code du travail ne subordonne pas l'acceptation de l'employeur à une quelconque preuve que vous avez trouvé ensuite un autre emploi à temps partiel (et je pense que la simple demande du salarié couvre l'employeur, peu importe que par la suite la personne perde son second emploi en ne passant pas par exemple la période d'essai, le premier employeur n'y est pour rien).

En effet, la technique employée par le législateur pour astreindre les employeurs à regrouper les horaires et éviter les petits temps partiels est assez sibylline.

D'autant plus qu'en plus, en tout état de cause, le salarié peut présenter une demande pour effectuer une durée hebdomadaire de travail en deçà du minimum légal. Rien n'empêche l'employeur de l'accepter.
L'obligation légale figurant dans le texte est de déclarer le nombre de salariés embauchés en deçà du minimum légal

Par **Camille**, le **12/08/2016** à **22:32**

Re,

[citation]*Oui si vous travaillez sans signer des contrats vous êtes en effet en dehors des clous ;)* [/citation]

Ah ben non, d'après le texte, si je n'en signe que 3 sur 4, je suis aussi, encore et toujours, en dehors des clous ! Il n'y en a qu'un seul qui compte, le dernier...

[smile4]

Au fait, qui est hors la loi ? Moi ou chacun des trois premiers employeurs, in solidum ? Et qui va vérifier tout ça et engager d'éventuelles poursuites ?

[smile17]

Par **Fax**, le **12/08/2016** à **22:42**

A mon sens, je ne pense pas qu'on puisse interpréter les dispositions de la loi comme subordonnant la validité d'un premier contrat de travail moins de 24 heures à l'obtention d'un autre contrat à temps partiel. Dès lors que le salarié demande par écrit un temps partiel pour ce motif de cumul (comme d'ailleurs pour le motif des contraintes personnelles), l'employeur peut l'accepter, peu importe qu'il y ait un second temps partiel effectivement signé avec un autre employeur

(personnellement, lorsque j'ai fait ma demande de temps partiel inférieur aux 24 heures hebdomadaires, je n'ai pas eu à justifier d'une inscription en faculté.....

Au demeurant de telles justifications ne sont pas requises par le législateur

Par **Fax**, le **12/08/2016** à **22:44**

Je pense que les dispositions législatives n'ont d'autre but que de s'assurer que les "petits" temps partiels sont acceptés par les salariés qui les effectuent et non imposés par les employeurs.

Par **Camille**, le **13/08/2016** à **00:57**

Re,
Admettons, mais ça veut bien dire qu'on a un code du travail illisible. Et je dis "illisible" pour rester poli...
[smile4]

Par **Fax**, le **13/08/2016** à **01:35**

ah ça.....ce n'est pas nouveau cela dit :) Pour voir le côté positif, ce serait trop lisible, nous n'aurions peut être plus trop de boulot ;)

Par **steeven2014**, le **13/08/2016** à **13:20**

@camille

"Ah ben non, d'après le texte, si je n'en signe que 3 sur 4, je suis aussi, encore et toujours, en dehors des clous ! Il n'y en a qu'un seul qui compte, le dernier..."

Au fait, qui est hors la loi ? Moi ou chacun des trois premiers employeurs, in solidum ? Et qui va vérifier tout ça et engager d'éventuelles poursuites ? "

Ben si, si vous ne signez pas de contrat, la sanction est la requalification du contrat à temps partiel en CDI à temps plein.

Plus sérieusement, je ne vois pas, en pratique, un employeur accepter la demande, par lettre AR, d'un candidat à l'embauche qui souhaite travailler moins de 24 heures/semaine, et la date à laquelle il souhaiterait travailler pour cette durée.

Je pense que les demandes ne se font qu'avec l'employeur pour lequel le salarié travaille déjà. En tout les cas la demande suppose que le salarié soit déjà en poste.

Par ailleurs, les cas de dérogation à l'initiative de l'employeur semblent avoir pour objectif de favoriser les étudiants à suivre leurs cours et à employer les travailleurs handicapés ou

personnes éloignées de l'emploi, hormis les cas de dérogation conventionnelles, qui visent à adapter le droit à la situation de l'entreprise ou de la branche et qui sont négocié par les partenaires sociaux.

Je ne pense pas que l'employeur puisse se fonder sur une lettre d'un candidat à l'embauche pour déroger à cette durée minimale.

Par Fax, le 13/08/2016 à 15:42

Re- bonjour,

A mon sens, la lettre du code du travail n'indique pas que les dérogations à la durée minimale à la demande du salarié soient seulement admises pour les contrats de travail en cours. Il me semble qu'elles valent pour tout contrat.

Après quelques recherches infructueuses du côté de la JSP de la chambre sociale de la Cour de cassation qui n'a, a priori, pas encore eu l'opportunité de statuer sur la question, les travaux parlementaires préalables à la loi instaurant cette durée minimale sont quelque peu éclairants :

- d'une part, il ne semble pas en ressortir que la demande du salarié de dérogation à la durée minimale de 24 heures ne soit possible que pour les salariés déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de la loi ;

- d'autre part, l'intention du législateur n'est pas d'interdire le temps partiel de moins de 24 heures par principe. L'idée est qu'un tel temps partiel soit souhaité par le salarié. D'où les dérogations sur demande du salarié pour "contraintes personnelles" La contrainte qui en résulte c'est astreindre les employeurs dans ce cas à regrouper les horaires hebdomadaires sur quelques jours de la semaine, de manière à ce que le salarié ne soit pas à la complète disposition de l'employeur. (En tout état de cause, aucune sanction n'est prévue pour les employeurs qui ne respecterait pas la durée minimum)

En revanche pour la seconde dérogation, le cumul d'emploi les choses semblent un peu plus complexes.

Rapp. AN n° 847, 27 mars 2013, J.-M. Germain, spéc. p. 245 (pour ceux qui s'ennuierait un week end du 15 août [smile4]).

Voici un extrait pour la question qui nous intéresse :

"b) Des possibilités de dérogations encadrées

? La possibilité de déroger au socle minimal de vingt-quatre heures

Le III introduit les articles L. 3123-14-2 à L. 3123-14-4, qui aménagent les possibilités de déroger au socle minimal de vingt-quatre heures défini à l'article L. 3123-14-1.

Il ne sera en effet possible d'y déroger que dans deux cas de figure :

– à la demande écrite et motivée du salarié (c'est l'objet de l'article L. 3123-14-2), pour deux raisons alternatives : soit pour faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui

permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein ou au moins une durée de vingt-quatre heures hebdomadaires. Il s'agit là de ménager l'espace suffisant à la pratique du temps partiel « choisi » : en effet, un salarié peut souhaiter travailler moins de vingt-quatre heures par semaine, pour assumer des charges de famille (enfants ou aînés) par exemple. L'encadrement du temps partiel n'a aucunement pour vocation de limiter le travail à temps partiel des personnes pour lesquelles cette configuration d'emploi leur paraît la plus adaptée à leur vie personnelle. Il s'agit toutefois le plus possible de permettre à des salariés à temps partiel de faible durée de ne pas être en quelque sorte l'otage de cette activité limitée et de compléter leur activité, s'ils le souhaitent : c'est pourquoi il est également prévu que le salarié puisse demander à ce que sa durée de travail soit inférieure à vingt-quatre heures si cela lui permet de cumuler plusieurs activités et d'atteindre grâce à ce cumul plus des deux tiers d'un temps plein, voire un temps plein.

En l'occurrence, un salarié qui serait employé à temps partiel pour une durée hebdomadaire de dix-huit heures (en raison de l'existence d'un accord de branche dérogatoire dans le secteur d'activité dans lequel il exerce) peut souhaiter compléter son activité : il doit dans ce cas pouvoir solliciter d'un éventuel nouvel employeur une durée de travail hebdomadaire inférieure à vingt-quatre heures, mais d'au moins six heures, ce qui le porterait à une durée hebdomadaire de vingt-quatre heures et jusqu'à dix-sept heures, ce qui l'amènerait à effectuer au total une durée égale à un temps plein.

A contrario, ce même salarié qui exerce son activité chez son premier employeur pendant dix-huit heures par semaine ne pourrait demander à exercer un second emploi pour une durée de seulement trois heures complémentaires par semaine : ce faisant, il n'atteindrait pas une activité d'au moins vingt-quatre heures par semaine. Il s'agit par là d'éviter au maximum les emplois à temps très partiel, de quelques heures par semaine, qui sont les moins structurants pour les salariés concernés."

Par **steeven2014**, le **13/08/2016** à **17:25**

Oui, les dispositions sont assez floues, le rapport du texte de 2013 aussi, et les modifications apportées par la loi travail le sont encore plus.

Je pense que l'intention du législateur était d'interdire, en principe, le recours aux 24 heures minimums. Il laissait, certes, l'opportunité à l'employeur et au salarié de convenir d'une durée moindre, mais à condition que l'employeur l'accepte et que le salarié ait une raison valable de travailler moins de 24 heures; et il fallait une preuve écrite, ce qui signifie que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un simple accord oral avec le salarié. Ce n'est pas automatique. Sinon, pourquoi une telle trace écrite, si ce n'est pour prouver que la dérogation est justifiée et respecte la volonté du législateur ?

Par ailleurs, le texte précisait que les dérogations conventionnelles devaient elles aussi respecter certaines conditions, notamment la garantie de mise en oeuvre d'horaires réguliers.

Les dispositions étaient rédigées de manière à éviter que les salariés se retrouvent en situation précaire, en évitant les "petits temps partiels", mais en permettant qu'ils puissent concilier leurs impératifs personnels avec leur travail.

Or, que se serait-il passé si l'employeur n'avait pas respecté ces dispositions ?

Il serait allé contre la volonté du législateur, qui souhaitait justement éviter les situations précaires et favoriser l'accès à l'emploi à certaines catégories de travailleurs, entre autre.

Néanmoins, je ne vois pas comment le manquement aux formalités de demande aurait pu être sanctionné.

Enfin, je reconnais que les dispositions étaient floues sur le fait le salarié devait ou non être en poste au moment de la demande.

les modifications apportées par la loi travail n'intègrent cependant pas les demandes en questions dans la section sur le passage du temps au temps partiel ou complet.

Il en résulte qu'il n'est effectivement pas nécessaire, pour le salarié, d'être déjà en poste au moment de la demande.