

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Temps partiel : la durée minimale ne concerne pas les contrats aidés

Dans une précédente actualité, nous vous informions que la période transitoire, prévue par l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, avait pris fin le 30 juin ...

Sommaire

- Rappels des contrats aidés actuellement en vigueur
- La durée minimale ne s'applique pas aux contrats aidés
- Références

Dans une précédente actualité, nous vous informions que la période transitoire, prévue par l'article 20 de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, avait pris fin le 30 juin 2014 (retrouvez cette actualité en détails en [cliquant ici](#)).

Nous avons questionné le cabinet du Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue social et de la Formation professionnelle afin de savoir si la durée minimale s'appliquait également aux contrats aidés.

Nous vous proposons de découvrir dans le présent article la réponse qui nous a été faite.

Rappels des contrats aidés actuellement en vigueur

Le CUI-CIE (Contrat Unique d'Insertion- Contrat Initiative Emploi)

Le contrat unique d'insertion (CUI-CIE) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Il tient son origine de la loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1^{er} décembre 2008 (Loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008).

Les bénéficiaires sont les personnes sans emploi (aucune condition d'âge n'est exigée) rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Sont considérées comme prioritaires, les personnes bénéficiant de minima sociaux comme le RSA, l'ATA, l'ASS et l'AAH.

Sont concernés les employeurs relevant du régime de l'UNEDIC et justifiant être à jour du paiement des cotisations et contributions sociales.

Aucun licenciement économique, au niveau de l'établissement, ne doit avoir été réalisé dans les 6 mois précédant l'embauche.

En outre, le recrutement ne doit pas faire suite à un licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde du précédent salarié).

Le contrat concerné est un CDI ou un CDD.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat CDD il obéit aux conditions suivantes :

- Durée minimale de 6 mois ou 3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- Durée maximale, renouvellement et prolongements inclus, de 2 ans.

Par dérogation, la durée maximale d'un CUI en CDD peut être portée à 5 ans pour les personnes :

- allocataires de minima sociaux et âgées de 48 ans minimum à la signature du CUI ;
- ou reconnues travailleurs handicapés ;
- ou effectuant une action de formation professionnelle en cours de réalisation (afin de l'achever).

Le contrat peut être conclu à temps plein ou partiel (*avec un minimum de 20h/semaine*).

Le CUI-CAE (Contrat Unique d'Insertion- Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi)

Le contrat unique d'insertion (CUI-CAE) associe formation et aide financière pour faciliter l'embauche de personnes dont les candidatures pour occuper un emploi sont habituellement rejetées.

Il tient son origine de la loi généralisant le Revenu de Solidarité Active et réformant les politiques d'insertion du 1^{er} décembre 2008 (Loi 2008-1249 du 1/12/2008, JO du 3/12/2008).

Les personnes concernées sont celles qui justifient être sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Aucune condition d'âge n'est exigée.

Sont considérées comme prioritaires, les personnes bénéficiant de minima sociaux comme le RSA, l'ATA, l'ASS et l'AAH.

Sont concernés par ce type de contrat :

- Les collectivités territoriales (comme une mairie) ;
- Autres personnes morales de droit public (comme un établissement scolaire) ;
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (comme les sociétés HLM, celles chargées du ramassage d'ordures ménagères) ;
- Les organismes de droit privé à but non lucratif (comme les associations).

Le contrat concerné est un CDI ou un CDD.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat CDD il obéit aux conditions suivantes :

- Durée minimale de 6 mois ou 3 mois pour les personnes condamnées bénéficiant d'un aménagement de peine ;
- Durée maximale, renouvellement et prolongements inclus, de 2 ans.

Le contrat peut être conclu à temps plein ou partiel (*avec un minimum de 20h/semaine*).

Cette durée minimale peut toutefois bénéficier d'une dérogation portant alors la durée hebdomadaire en deçà.

Ces cas de dérogations sont admis si les 2 conditions cumulatives suivantes sont respectées :

1. L'employeur est une autorité publique ou une association ;
 2. La convention (CUI) est signée en vue d'aider une personne particulièrement éloignée de l'emploi.
 3. Il peut être dérogé à la durée minimale de 20h/semaine lorsque les 2 conditions sont cumulativement respectées :
- l'employeur est une autorité publique ou une association,
 - la convention de contrat unique d'insertion (CUI) est signée en vue d'aider une personne particulièrement éloignée de l'emploi.

Nota : la durée hebdomadaire pouvant être fixée à 7 heures pour des bénéficiaires du RSA dans des départements limitativement fixés.

Les emplois d'avenir

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion à destination des jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique.

Il comporte des engagements réciproques entre un jeune, un employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre

une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle.

Ce contrat a été instauré par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, JO du 27 octobre 2012.

Depuis le décret publié au JO du 22 février 2014, les conditions permettant d'accéder à ce type de contrat aidé ont été assouplies et sont confirmées par l'article R 5134-161 que nous vous proposons plus bas.

Peuvent ainsi être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de 16 à 25 ans et les personnes handicapées de moins de 30 ans sans emploi, à la date de la signature du contrat, qui :

- Soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;
- Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP et classé au niveau V ;
- Soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une ZUS, dans une ZRR ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de 12 mois minimum de recherche d'emploi au cours des 18 derniers mois.

Article R5134-161

Modifié par Décret n°2014-188 du 20 février 2014 - art. 1

Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de seize à vingt-cinq ans et les personnes handicapées de moins de trente ans sans emploi, à la date de la signature du contrat, qui :

1° Soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;

2° Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation mentionnée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation, et totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois. Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1, cette durée peut être inférieure à six mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient;

3° Soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois. Sur appréciation des organismes mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 5134-19-1, cette durée peut être inférieure à douze mois si le parcours de formation des intéressés, leurs perspectives locales d'accès à l'emploi au regard de leur qualification ou des difficultés sociales particulières le justifient.

Les employeurs concernés par ce dispositif sont :

- Les organismes de droit privé à but non lucratif, type associations ;
- Les collectivités territoriales et leurs groupements ;
- Les autres personnes morales de droit public ;

Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public ;

- Les employeurs du secteur marchand relevant de certains secteurs d'activité et proposant au salarié une perspective de formation qualifiante et d'insertion professionnelle durable.

Sont exclus du dispositif :

- L'État ;
- Le particulier employeur.

Le contrat conclu dans le cadre « emploi d'avenir » prend la forme d'un CUI (CUI-CIE ou CUI-CAE) et il est réalisé en CDI ou en CDD d'une durée minimum d'un an et d'une durée maximale (renouvellements et prolongements inclus) de 3 ans.

La durée du travail peut être :

- Soit un temps plein ;
- Soit un temps partiel avec un minimum correspondant à la moitié de la durée légale (*soit 17h30/semaine*).

La durée minimale ne s'applique pas aux contrats aidés

Disposition spécifique du code du travail

Le Ministère nous rappelle que :

- Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ;
- Et que ces dispositions ne s'appliquent pas dès lors qu'une disposition spécifique du code du travail prévoit une autre durée.

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.

Les contrats CUI-CIE et CUI-CAE ne sont pas concernés

Par voie de conséquence, les contrats CUI-CAE et CUI-CIE (ainsi que les emplois d'avenir) ne sont pas impactés, puisque les dispositions du code du travail prévoient une durée hebdomadaire minimale de 20 heures pour ces contrats.

Le Ministère nous rappelle également que dans le cadre des CUI-CAE, l'article L. 5134-26 al 1 du code du travail ouvre en outre la possibilité de déroger au seuil de 20 heures lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne en insertion.

Article L5134-26

Modifié par LOI n°2012-1189 du 26 octobre 2012 - art. 7

La durée hebdomadaire du travail du titulaire d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi ne peut être inférieure à vingt heures, sauf lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé.

Lorsque le contrat de travail, associé à l'attribution d'une aide à l'insertion professionnelle accordée au titre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi, a été conclu pour une durée déterminée avec une collectivité territoriale ou une autre personne de droit public, la durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de la période couverte par le contrat, sans être supérieure à la durée légale hebdomadaire. Cette variation est sans incidence sur le calcul de la rémunération due au salarié.

Extrait réponse Pôle Communication Presse du 10/07/2014

Les dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, issues de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoient que la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine. Ces dispositions ne s'appliquent pas dès lors qu'une disposition spécifique du code du travail prévoit une autre durée.

Par conséquent le CUI-CAE et le CUI-CIE ne sont pas impactés, puisque les dispositions du code du travail prévoient une durée hebdomadaire minimale de 20 heures pour ces contrats.

Dans le cadre des CUI-CAE, l'article L. 5134-26 al 1 du code du travail ouvre en outre la possibilité de déroger au seuil de 20 heures lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de la personne en insertion. (...)

Pôle Communication Presse,
Cabinet du Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue social et de la Formation professionnelle

Références

Extrait réponse Pôle Communication Presse du 10/07/2014, Cabinet du Ministre du Travail, de l'Emploi, du Dialogue social et de la Formation professionnelle