

## LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

### Définition et mise en place dans l'entreprise

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à celui d'un salarié à temps plein. La durée du travail prise en référence est soit la durée légale soit la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise (lorsqu'elle est inférieure à la durée légale). La loi ne fixe pas de durée minimale de travail cependant la Cour de cassation a jugé qu'une telle durée peut valablement être prévue par une convention collective.

La mise en place du temps partiel peut s'effectuer sur la base :

- d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement,
- en l'absence d'accord collectif, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel,
- en l'absence de représentant du personnel, à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'inspection du travail.

### Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise

Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

### Organisation du temps de travail

Le salarié à temps partiel n'est pas soumis à l'horaire collectif de l'entreprise, il bénéficie d'horaires individualisés. Sa durée du travail peut être répartie sur la semaine, le mois ou l'année. Il peut également être amené à effectuer des heures complémentaires.

#### Répartition des horaires de travail dans la semaine ou le mois

Le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit préciser la répartition entre les jours de la semaine (pour les contrats établis sur une base hebdomadaire) ou les semaines du mois (pour les contrats établis sur une base mensuelle). Les entreprises d'aide à domicile bénéficient de plus de souplesse et sont seulement contraintes de mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail dans le contrat et de communiquer ses horaires par écrit au salarié chaque mois.

En cas de temps partiel réparti sur le mois, une répartition variable suivant les semaines d'un même mois peut être retenue à condition que cette organisation se répète d'un mois sur l'autre.

Le salarié à temps partiel (hormis celui intervenant dans le secteur des services à la personne) doit également être informé par écrit de ses horaires pour chaque jour de travail (l'employeur peut satisfaire cette obligation par la remise de plannings par exemple).

La coupure quotidienne ne doit pas excéder deux heures (une convention ou un accord de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement peut y déroger sous certaines conditions).

#### Répartition des horaires de travail sur l'année

Temps partiel pour raisons familiales :

Les salariés bénéficient d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, en raison des besoins de leur vie familiale. Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Temps partiel modulé :

Ce dispositif permet de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle du salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année, à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat. Sa mise en œuvre nécessite une convention ou un accord collectif prévoyant son recours.

### **Heures complémentaires**

L'employeur peut demander au salarié à temps partiel d'effectuer des heures au-delà de la durée de travail stipulée au contrat. Ces heures ne donnent pas lieu, en deçà d'une certaine limite, à majoration de salaire.

Le contrat de travail doit préciser les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. La loi prévoit que ce nombre d'heures ne peut être supérieur au dixième de la durée (hebdomadaire ou mensuel) prévue au contrat. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche peut porter cette limite jusqu'au tiers de la durée du travail stipulée au contrat. Les heures accomplies au-delà du plafond légal (un dixième de la durée prévue au contrat) donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail ou de la durée fixée conventionnellement. L'employeur doit respecter un délai de prévenance de trois jours minimum pour l'exécution des heures complémentaires prévues au contrat de travail. Le refus d'un salarié d'accomplir ces heures lorsqu'il est informé moins de trois jours avant la date prévue ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En cas de recours de façon régulière aux heures complémentaires sur une période d'au moins 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'employeur a l'obligation de modifier la durée du travail prévue au contrat en ajoutant la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué. Cette modification doit être effectuée lorsque l'horaire moyen réellement effectué par le salarié ait été supérieur d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée) à l'horaire prévu au contrat. L'employeur doit obtenir l'accord du salarié et respecter un préavis de 7 jours.

### **Modification du temps partiel**

L'augmentation ou la réduction de la durée du travail ne peut se faire sans l'accord exprès du salarié.

S'agissant de la modification de la répartition des horaires, deux conditions doivent être réunies :

- le contrat doit prévoir les cas de modification éventuels (par exemple absence d'un salarié) ainsi que la nature de cette modification (déterminer les jours ou les semaines qui pourraient être travaillés),
- un délai de prévenance doit être respecté (sept jours au moins avant la date de la modification envisagée- une convention ou un accord collectif peut réduire ce délai à 3 jours ouvrés au minimum).

## **Statut du salarié à temps partiel**

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein, sous réserve de dispositions spécifiques qui seraient prévues par une convention collective.

Il est prioritaire pour l'attribution d'un emploi à temps plein (correspondant à sa catégorie professionnelle ou équivalent à celui occupé à temps partiel). L'employeur doit informer les salariés à temps partiel des postes disponibles.

La durée de la période d'essai qui leur est applicable est la même que pour un salarié à temps plein.

### **Rémunération**

Le salarié à temps partiel doit percevoir une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent à temps plein.

### **Remboursement des titres de transports**

Le salarié à temps partiel de la région parisienne bénéficie, comme les salariés à temps plein, du remboursement à hauteur de 50% de son titre de transport si sa durée de travail est au moins égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle. Dans le cas contraire, le remboursement est effectué au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.

### **Titres-restaurants**

Il ne peut en bénéficier que si la pause déjeuner est comprise dans son horaire de travail.

### **Journée de solidarité**

Le jour de travail supplémentaire de 7 heures est réduit au prorata de la durée de travail du salarié à temps partiel.

### **Congés payés**

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein, soit 30 jours ouvrables par an. Le décompte des jours de congé s'effectue également sur la base du nombre de jours ouvrables inclus dans la période d'absence sans retenir comme seuls jours de congé les jours il devait effectivement travailler. Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé.