

Le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont les horaires de travail sont inférieurs à la durée - légale ou conventionnelle - pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné.

QU'EST CE QU'UN TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ?

Tout type de contrat de travail peut être conclu à temps partiel (Contrats à durée déterminée ou indéterminée, intermittent), y compris les contrats aidés, sous réserve que la réduction du temps de travail ne soit pas incompatible avec l'objet du contrat (qualification, insertion, ...) Il est conseillé de demander au [SDITEPSA](#)

Est considéré comme temps partiel tout travail d'une durée inférieure, même d'une heure, à la durée légale du travail ou à celle fixée par la convention ou l'accord collectif applicable dans l'entreprise.

Aucune durée minimale hebdomadaire n'est imposée. Cependant l'horaire journalier du salarié à temps partiel ne peut être inférieur à 3 heures de travail, sauf pour certains cas particuliers comme les salariés affectés à des travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance exigeant moins de 3 h de travail par jour, pour lesquels l'horaire journalier ne peut être inférieur à 1 h.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine ou sur le mois.

QUELLES MENTIONS DOIVENT FIGURER DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ?

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée. Dans tous les cas, il doit être écrit et mentionner :

- la qualification du salarié
- les éléments de la rémunération
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ou la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée, et la nature de cette répartition
- les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires
- les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée, telles que la remise de plannings périodiques aux salariés concernés.

PEUT ON FAIRE VARIER LA DUREE DU TRAVAIL D'UN SALARIE A TEMPS PARTIEL ?

La durée du travail prévue dans le contrat de travail doit être respectée. Elle peut néanmoins varier de trois façons : par l'accomplissement d'heures complémentaires, par la mise en place d'un système de modulation annuelle ou encore à la demande du salarié.

1. LES HEURES COMPLEMENTAIRES

Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail. Distinctes des heures supplémentaires, leur recours est strictement encadré :

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être demandées au salarié doivent être mentionnées dans le contrat
- le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peuvent être supérieurs au tiers de la durée prévue par le contrat. Ainsi, pour une durée de travail hebdomadaire fixée à 20 heures, le salarié ne peut effectuer plus de 6 heures 40 mn complémentaires par semaine. Les heures effectuées au-delà du 1/10ème de la durée du travail prévue au contrat, ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 %.

Exemple :

Si le contrat prévoit une durée hebdomadaire de 20 heures, les heures effectuées au-delà de la 22ème heure et jusqu'au maximum autorisé de 26 h 40 mn sont majorées de 25 %.

- l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur de celle d'un salarié à temps plein ;
- lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent sur le mois) pendant 12 semaines - consécutives ou dans une période de 15 semaines - l'horaire de travail inscrit dans le contrat doit être modifié en conséquence.
Par exemple, un salarié dont le temps partiel est fixé à 28 heures hebdomadaires accompli, pendant plus de 3 mois, 31 heures par semaine. La durée du travail mentionnée dans son contrat de travail devra donc être modifiée : de 28 heures, elle passera à 31 heures. Le salarié peut toutefois s'opposer à une telle modification.



Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de trois jours avant la date prévue pour l'accomplissement des heures complémentaires.

2. LA MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail d'un salarié à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne celle mentionnée dans le contrat de travail.

Exemple :

Pour un temps partiel fixé à 28 heures hebdomadaire, la durée du travail peut fluctuer d'une semaine sur l'autre (32 heures puis 24 heures par ex.) si, calculée en moyenne sur l'année, elle demeure équivalente à 28 heures.

La mise en œuvre de cette modulation n'est possible que pour les salariés dont l'emploi est soumis à des variations saisonnières d'activité et si :

- le contrat détermine la période annuelle de variation de l'horaire

- le programme indicatif annuel de la répartition est communiqué par écrit au salarié au moins une semaine avant le début de la période annuelle
- les modifications du programme et les horaires de travail sont notifiés par un écrit remis en mains propres au moins 7 jours à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai est réduit à 3 jours ouvrés et le salarié a le droit de refuser la modification sans avoir à le justifier dans la limite de deux fois par an.

Par ailleurs, l'horaire journalier ne peut être inférieur à 3 h. (1 h pour travaux d'entretien, de maintenance ou de surveillance).



Le contrat peut prévoir le lissage des salaires : malgré les variations de la durée du travail d'une semaine sur l'autre ou d'un mois sur l'autre, les intéressés perçoivent une rémunération fixe et régulière.

3. LA DEMANDE INDIVIDUELLE DU SALARIE.

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, un salarié peut demander à disposer de périodes d'une ou plusieurs semaines non travaillées. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, son horaire de travail équivaut à un temps plein mais la moyenne annuelle de la durée du travail doit correspondre à un temps partiel.

Exemple :

Soit une entreprise dans laquelle la durée annuelle du travail est fixée à 1 600 heures (soit 45,75 semaines à 35 heures). Un salarié demande à bénéficier de 10 semaines non travaillées coïncidant avec certaines vacances scolaires. La répartition pourra être opérée ainsi : 35,75 semaines de 35 heures (durée collective de travail applicable dans l'entreprise concernée) et 10 semaines non travaillées.

*En moyenne sur l'année, sa durée du travail demeure à temps partiel :
(35,75 semaines x 35 h) + (10 semaines x 0 h) = 1 251,25 h annuelles.*

Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail doit être signé précisant la ou les périodes non travaillées.



Quel que soit le motif, un salarié peut demander à passer à temps partiel. L'employeur est tenu de lui répondre dans un délai précis (3 mois) et de motiver sa réponse si celle-ci est négative.

LA REPARTITION DES HORAIRES PEUT-ELLE ÊTRE MODIFIEE ?

La répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail. Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification. Toutefois celle-ci ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 7 jours ouvrés (délai qui peut être abaissé jusqu'à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles). Le point de départ de ce préavis est la notification envoyée au salarié.

Le salarié peut s'opposer à un tel changement, sans encourir ni sanction ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances autres que celles prévues par le contrat de travail ;
- le changement, bien qu'intervenant dans un cas et selon les modalités définies par le contrat, n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou encore une activité professionnelle non salariée.

Il en est de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

DES COUPURES D'ACTIVITE AU COURS DE LA JOURNEE DE TRAVAIL : EST-CE POSSIBLE ?

Oui, mais avec deux limites : pas plus d'une interruption laquelle ne peut avoir une durée supérieure à 2 h.

Exemple :

Un salarié à temps partiel peut travailler de 8 h à 10 h puis de 11 h 30 à 15 h. Une seule coupure, une interruption de moins de 2 heures : les exigences de la loi sont respectées.

Toutefois l'interruption d'activité peut être supérieure à 2 heures pour les salariés affectés à des travaux de surveillance d'appareil à fonctionnement continu ou à des soins aux animaux. Dans ce cas, aucune des 2 séquences de travail de la journée ne peut être inférieure à 1 h et le salarié bénéficie d'une indemnisation en fonction du nombre de kilomètres nécessaires pour effectuer le 2^{ème} trajet journalier entre le domicile et le lieu de travail.

Exemple :

Un salarié à temps partiel faisant la traite du matin et du soir, dont le domicile est situé à 8 km du lieu de travail : L'employeur devra verser une indemnité kilométrique de : $16 \text{ km} \times 0,31\text{€} = 4,96 \text{ €}$ (qui n'est pas soumise à charges sociales).

QUELS SONT LES DROITS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL ?

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salariés à temps plein. Elle est calculée comme pour un salarié à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- son ancienneté est calculée comme s'il avait été occupé à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficie les salariés à temps plein (au moins 5 semaines) ...

Quelques particularités doivent être soulignées :

- un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux : respectivement 10 heures par jour et 48 heures par semaine, ou 44 heures sur 12 mois,
- l'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant et ce, dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné. De même, un salarié à temps complet est prioritaire, s'il le souhaite, pour prendre un emploi à temps partiel disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise, correspondant à sa catégorie professionnelle.



Si le contrat est à durée indéterminée, le salarié doit bénéficier, en application de la convention collective, d'une majoration de 5 % du salaire au titre de la pénibilité ou de la précarité.