

Temps partiel

■ **Qui sont les salariés à temps partiel ?**

■ **Comment doit être établi un contrat de travail à temps partiel ?**

■ **Comment sont répartis l'horaire de base et les heures complémentaires ?**

■ **Comment sont rémunérées les heures complémentaires ?**

■ **Peut-on modifier l'horaire de base ?**

■ **Le salarié à temps partiel bénéficie-t-il des mêmes droits que le salarié à temps complet ?**

■ **Qui sont les salariés à temps partiel ?**

Sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ou à la durée conventionnelle de l'entreprise ;
- à la durée mensuelle correspondant à la durée légale ou conventionnelle de l'entreprise ;
- à la durée annuelle lorsque la durée de travail est inférieure à la durée légale du travail de 1.607 heures.

■ **Comment doit être établi un contrat de travail à temps partiel ?**

C'est un contrat écrit. Il mentionne la qualification, la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle, avec la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le défaut de ces mentions obligatoires est passible d'une peine prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

Dans les services à la personne, les entreprises n'ont pas l'obligation d'indiquer la répartition de la durée du travail (Loi du 26/07/2005).

■ **Comment sont répartis l'horaire de base et les heures complémentaires ?**

L'horaire de base est le temps de travail **prévu dans le contrat de travail** ; ce dernier doit être inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail. Mais la loi n'exige pas de minimum.

Les heures complémentaires sont les heures de travail effectuées au delà de l'horaire de base prévu contractuellement sans pouvoir atteindre la durée légale ou conventionnelle du travail. La loi impose que ces heures soient indiquées dans le contrat de travail et qu'elles soient limitées à une

soient indiquées dans le contrat de travail et pose deux limites : ces heures complémentaires **ne peuvent dépasser 1/10ème de l'horaire de base**, s'il existe une convention ou un accord de branche, la limite peut être portée jusqu'à **un tiers de l'horaire de base**.

Le salarié doit être **informé au moins trois jours** avant la date à laquelle

ces heures complémentaires sont prévues.

Les temps de formation liés à l'évolution de l'emploi peut excéder la durée conventionnelle du travail.

Ce dépassement ne s'impute pas sur le volume d'heures complémentaires dans la limite de 50 heures par an (art. L. 932-1).

Comment sont rémunérées les heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal dans la limite d'1/10ème. Si une convention permet de porter la limite jusqu'à un tiers de l'horaire de base, alors les heures complémentaires effectuées, entre 1/10ème et un tiers de l'horaire de base, sont majorées de 25%.

Peut-on modifier l'horaire de base ?

Pour pouvoir modifier l'horaire de base, **le contrat de travail doit prévoir** cette possibilité et doit préciser les **conditions de cette modification**. Cependant, cette clause doit déterminer de façon précise les variations possibles et les cas permettant de pratiquer les modifications de l'horaire de base.

Le salarié doit être **prévenu au moins sept jours avant** l'exécution de la **modification**. Si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, le délai de prévenance peut être ramené à trois jours.

Le refus du salarié ne constitue ni un motif de licenciement ni une faute si le changement est incompatible avec : une obligation familiale impérieuse, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou si le délai de prévenance n'a pas été respecté.

Après accord préalable entre le salarié et l'employeur, le salarié à temps partiel a la possibilité de cotiser sur un salaire à temps plein (décret du 31/10/2005).

Le salarié à temps partiel bénéficie-t-il des mêmes droits que le salarié à temps complet ?

Selon l'article L. 212-4-5 du code du travail, les salariés travaillant à temps partiel jouissent des mêmes droits que les salariés travaillant à temps complet en matière d'ancienneté et de congés payés.

Cependant, ce principe d'égalité est atténué par l'application de l'exigence de proportionnalité en matière de travail, notamment pour le calcul de la rémunération et des indemnités de licenciement et de départ à la retraite. La rémunération des salariés à temps partiel doit être **proportionnelle**, compte tenu de leur durée de travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, à celle des salariés qui occupent à temps complet un emploi

l'entreprise, à celle des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent. Les **indemnités de licenciement** des salariés occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Au regard des droits collectifs, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que ceux à temps complet. Ils sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Si un salarié est élu, son temps de travail ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats au sein de l'entreprise.

A compter de 2006, l'abattement de 30% sur les cotisations sociales par l'employeur en cas d'embauche d'un salarié à temps partiel est supprimé. Les salariés à temps partiel quelque soit la nature de leur contrat de travail sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprises en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail (art. L. 620-10).