



Le temps partiel

Document issu du portail CDFT (rubrique – Vos droits)

Le temps partiel est un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle. Les heures supplémentaires et la répartition du temps de travail obéissent à des règles spécifiques. Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement avec les salariés à temps complet.

Le contrat de travail à temps partiel

Dans l'hypothèse d'un temps partiel, un contrat écrit est obligatoire. Sauf lorsque l'employeur a recours à un dispositif de simplification administrative (CESU, chèque emploi associatif, TESE, etc.).

Le contrat doit mentionner, notamment, la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Bon à savoir

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet (et inversement) ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié, les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Bon à savoir

La répartition des horaires peut être fixée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Les heures complémentaires

Ce sont les **heures effectuées au-delà du temps de travail prévu au contrat à temps partiel**. Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois^[1] ne peut, en principe, **être supérieur au 1/10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat**.

Ces heures complémentaires **sont rémunérées au taux normal tant qu'elles ne dépassent pas 1/10 de la durée prévue au contrat**. Au-delà, elles donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Bon à savoir

Une convention ou un accord collectif^[2] peut porter **jusqu'au 1/3 de la durée stipulée au contrat** la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Bon à savoir

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail, au niveau de la durée légale du travail (35 heures).

Le temps partiel aménagé

La loi du 20 août 2008 a substitué au dispositif du « temps partiel modulé » celui du « temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année ».

Ce dispositif, instauré par accord collectif^[3] vise à permettre **la variation de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle** fixée dans le contrat de travail. L'accord collectif doit notamment prévoir : les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail, les conditions de prise en compte des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Bon à savoir

Pour éviter la variation de la rémunération d'un mois à l'autre, l'accord peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises est indépendante de l'horaire réel.

Le contrat de travail intermittent

Il s'agit d'un CDI, conclu pour pourvoir à un poste qui répond à des besoins permanents, mais comportant une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Sont donc concernées les seules activités caractérisées par une telle alternance (ex. : le tourisme saisonnier).

Un accord collectif préalable est obligatoire.

Pour aller plus loin : *(en annexes)*

- art. L. 3123-8 du Code du travail : priorité des salariés de l'entreprise
- art. L. 3123-7 du Code du travail : répartition inégale du temps de travail
- art. L. 3122-2 du Code du travail : temps partiel aménagé
- art. L. 3123-17 du Code du travail : heures complémentaires
- art. L. 3123-19 et suiv. du Code du travail : taux de majoration des heures complémentaires
- art. L. 3123-31 et suiv. du Code du travail : contrat de travail intermittent.

[1] Ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail.

[2] Accord de branche étendu, ou convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

[3] Accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche.

Pour aller plus loin consulter sur le blog : Temps partiels, code du travail

Annexes : articles du code du travail

Article L3123-8

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L3123-7

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article L. 3123-1.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L3122-2

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Il prévoit :

1° Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;

2° Les limites pour le décompte des heures supplémentaires ;

3° Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période.

Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, il prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'une convention ou d'un accord de branche, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires est fixé à sept jours.

A défaut d'accord collectif, un décret définit les modalités et l'organisation de la répartition de la durée du travail sur plus d'une semaine.

Article L3123-17

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-19

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-31

Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.