



LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

SYNTHÈSE

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale (35 heures par semaine) ou aux durées conventionnelles ou pratiquées dans l'entreprise.

Le temps partiel peut être mis en place :

- en application d'un accord collectif,
- sur décision de l'employeur,
- à la demande du salarié, par exemple lorsqu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise ou exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante ».

En principe organisé dans le cadre de la semaine ou du mois, le temps partiel peut également l'être sur l'année dans le cadre du temps partiel lié à la vie familiale ou d'un accord d'aménagement du temps de travail.

À SAVOIR

Le travail à temps partiel n'exclut pas de travailler plus que la durée prévue par le contrat. Les heures « complémentaires » ainsi effectuées peuvent alors donner lieu, sous conditions, à une majoration de salaire. Elles peuvent également ouvrir droit, pour le salarié, à une exonération d'impôt sur le revenu et à une réduction de cotisations salariales de sécurité sociale, dans les conditions et limites prévues par la loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 « en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat » (JO du 22 août) (dite « Loi TEPA »).

SOMMAIRE

- 1) SEMAINE, MOIS, ANNÉE : DANS QUEL CADRE LE TEMPS PARTIEL EST-IL ORGANISÉ ?
- 2) DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ?
- 3) COMMENT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EST-IL MIS EN PLACE ?
- 4) EN QUOI CONSISTE LE TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE ?



1) SEMAINE, MOIS, ANNÉE : DANS QUEL CADRE LE TEMPS PARTIEL EST-IL ORGANISÉ ?

La durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois (par exemple, un contrat de travail peut prévoir un horaire de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois). Elle peut également s'apprécier sur l'année, dans le cadre du temps partiel modulé (dispositif prévu par l'article L. 3123-25 du Code du travail, abrogé par la loi du 20 août 2008 citée en référence ; les accords conclus en application de cet article, dans sa rédaction antérieure à la publication de ladite loi, restent toutefois en vigueur), d'une réduction du temps de travail pour raisons familiales ou d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année mis en place dans le cadre fixé par la loi du 20 août 2008 (voir précisions ci-dessous) Le contrat, qui est obligatoirement écrit, doit inclure un certain nombre de mentions (qualification et rémunération du salarié, durée du travail, répartition de cette durée sur la semaine ou le mois...).

Les salariés peuvent également travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation ou d'un congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante. Avec l'accord de l'employeur, un congé de solidarité familiale peut également être transformé en période à temps partiel.

2) DES HEURES COMPLÉMENTAIRES ?

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. Sur le régime de ces heures (volume, majoration éventuelle de salaire...), on se reportera à la fiche consacrée au contrat de travail à temps partiel

3) COMMENT LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EST-IL MIS EN PLACE ?

Mise en place à l'initiative de l'employeur

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre, à l'initiative de l'employeur, sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, ou à la demande des salariés, après information de l'inspecteur du travail.

- L'avis des représentants du personnel est transmis, dans les quinze jours, à l'inspection du travail.
- Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.



Mise en place à la demande du salarié

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention ou cet accord prévoit :

- les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- la procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;
- le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

La mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés fait partie des thèmes de la négociation annuelle obligatoire

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel. La demande est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. Elle précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire et doit être adressée à l'employeur 6 mois au moins avant cette date. L'employeur doit répondre à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 3 mois à compter de la réception de celle-ci. En cas d'accord, le temps partiel prend effet à la date fixée par le salarié.

La demande de temps partiel formulée par le salarié ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Modalités de passage au temps plein ou au temps partiel

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.

L'employeur peut également proposer à des salariés à plein temps un passage à temps partiel ou, inversement, à des salariés à temps partiel un passage à temps plein. Dans l'un et l'autre cas, l'accord du salarié est requis, cette proposition constituant une modification du contrat de travail du salarié. Sur ce point, on signalera toutefois que, selon la Cour de cassation (arrêt du 30 juin 1992), l'employeur peut valablement licencier un salarié ayant refusé un passage d'un temps plein à un mi-temps, dès lors que la modification proposée était imposée par une cause économique.



4) EN QUOI CONSISTE LE TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SUR TOUT OU PARTIE DE L'ANNÉE ?

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Un contrat de travail écrit doit être établi et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Ce temps partiel aménagé doit être instauré par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche, qui en définit les modalités.

Cet accord collectif prévoit notamment :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- lorsqu'il s'applique aux salariés à temps partiel, 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.

Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Les dispositions visées ci-dessus sont issues de la loi du 20 août 2008 citée en référence. Cette loi supprime du code du travail le dispositif de « temps partiel modulé » et abroge l'article L. 3123-25 qui l'organisait. Elle prévoit toutefois le maintien en vigueur des accords de temps partiel modulé conclus en application de cet article dans sa rédaction antérieure à sa publication.

Solidaires Assurances