

10/2022



## Le contrat à temps partiel

### De quoi s'agit-il ?

Un salarié à temps partiel, est un salarié dont **la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail** hebdomadaire (35 heures), ou mensuelle (151.67 heures), ou annuelle (1607 heures), ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

La CPRIA vous rappelle que le contrat à temps partiel doit respecter une **durée minimale hebdomadaire de 24 heures** (si le contrat a été signé avant le 1er juillet 2014, il n'y a pas de durée minimale à respecter) ou, à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ou à l'équivalent annualisé (1 102 heures) de cette durée.

### Deux formes possible de travail à temps partiel :

- le temps partiel avec répartition du travail sur la semaine ou le mois,
- le temps partiel avec répartition du travail sur tout ou partie de l'année.

Cette forme de travail à temps partiel, se caractérise par une variation des horaires de travail sur tout ou partie de l'année.

### La répartition du temps de travail doit respecter :



1. La limite de durée journalière de travail : au maximum 10 heures (8 heures pour les mineurs).
2. La durée minimale de 24 heures par semaine, ou 104 heures mensuelle, ou 1102 heures dans l'année.
3. Les horaires indiqués dans le contrat.
4. La limite du nombre d'heures complémentaires que le salarié peut effectuer.

## Dérogations possibles à la durée minimale de 24 heures par semaine :

Il peut être dérogé à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut à la durée minimale légale du temps partiel de 24 heures par semaine (ou durée équivalente sur le mois ou l'année) à la demande écrite et motivée du salarié pour 2 raisons alternatives :

- soit pour faire face à des contraintes personnelles (raisons de santé par exemple) ;
- soit pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois.

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée inférieure à 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel).

La durée minimale conventionnelle ou, à défaut la durée minimale légale de travail de 24 heures par semaine n'est pas applicable aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours.

La dérogation à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, à la durée minimale légale de travail de 24 heures est de droit pour le salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études qui le demande. La durée du travail doit être compatible avec ses études.

## Le cumul d'emploi est-il autorisé ?

Le cumul d'emploi est possible, mais il y a plusieurs limites :

- Le salarié ne doit pas dépasser l'amplitude maximale de travail (soit 13 heures, en effet le temps de repos quotidien étant de 11 heures, l'amplitude maximale quotidienne est de 13 heures), ni travailler plus que la durée légale autorisée (48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives).
- Dans le cadre du temps partiel annualisé, un salarié peut exercer une ou plusieurs activités professionnelles pendant les périodes non travaillées sous réserve de ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur principal.
- Le salarié ne doit pas être lié par une clause d'exclusivité.

### **Précision :**

*Lorsqu'au moins un tiers de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent ouvrir une négociation sur les modalités d'organisation du temps partiel.*



# Mise en place du temps partiel

## A l'initiative de l'employeur :

**L'employeur peut prendre l'initiative d'introduire du temps partiel dans l'entreprise** sur la base 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 de représentation du personnel** (comité d'entreprise ou à défaut, délégués du personnel ou du comité social et économique), **les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.**

Aucun délai n'est fixé pour procéder à cette information de l'inspecteur du travail. L'information de l'inspecteur du travail n'est obligatoire que lors de la création des postes de travail à temps partiel.



**Le salarié peut-il refuser de passer d'un temps complet à un temps partiel ?**

Il s'agit d'une modification du contrat de travail. L'accord du salarié est donc nécessaire même si la modification a été prévue au contrat de travail. **Le salarié peut donc refuser.**

## **A l'initiative du salarié :**

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés peuvent être fixées par une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise.

**En l'absence d'accord collectif, la demande du salarié de travailler à temps partiel doit respecter une procédure :**

- **La demande** : le salarié doit formuler sa demande directement à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle doit être adressée 6 mois au moins avant cette date.
- **La réponse de l'employeur** : il est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

### **L'employeur peut-il refuser ?**

**L'employeur peut refuser uniquement dans les deux cas suivants :**

- en justifiant de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ;
- ou en démontrant que le changement demandé a des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.



**Dans certains cas particuliers prévus par le code du travail, l'employeur est tenu d'accéder à la demande du salarié :**

- dans le cadre d'un congé parental d'éducation ;
- dans le cadre d'un congé pour création d'entreprise ;
- dans le cadre d'un congé de solidarité familiale pour assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ;
- dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique ;
- dans le cadre de l'utilisation de son compte professionnel de prévention.

# Rédaction du contrat de travail à temps partiel

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, qu'il s'agisse d'un CDD ou CDI, **le contrat doit être obligatoirement écrit.**

En l'absence d'un écrit constatant l'existence d'un contrat de travail à temps partiel, le contrat est présumé conclu pour un horaire normal.

**La répartition de la durée du travail** 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) **doit être précisée dans le contrat de travail.**

**Cas particulier dans le secteur de l'aide à domicile :** par exception, le contrat à temps partiel de ces salariés peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Toutefois, les horaires de travail doivent être communiqués par écrit chaque mois au salarié.



---

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée de travail légale hebdomadaire constituent des heures supplémentaires. Elles ne doivent pas être confondues avec **les heures complémentaires qui ne concernent que les salariés en contrat de travail à temps partiel.**

## Majoration des heures complémentaires :

- Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'un dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %.
- Toutes les heures effectuées au-delà de cette durée, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires devant supporter la majoration de 25 %.