



Liberté • Égalité • Fraternité

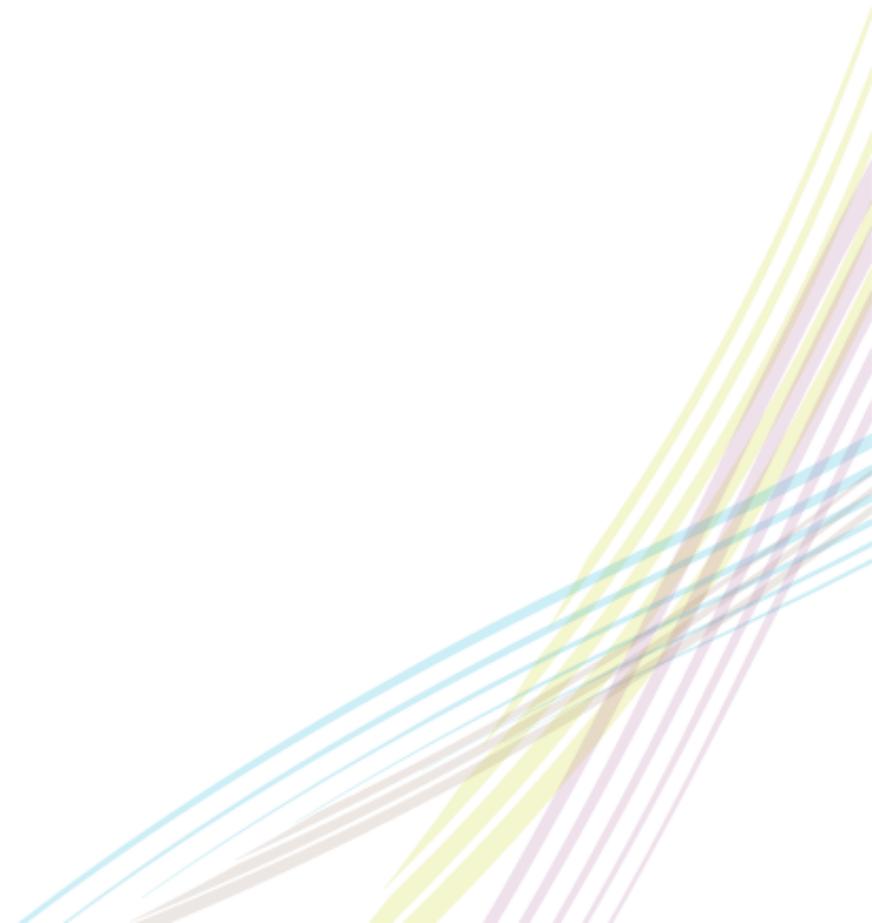
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE MAYOTTE

Le travail à temps partiel

Dieccte Mayotte

Plan de séquence

- ***Définition et champ d'application***
 - ***Temps partiel sur la semaine ou le mois***
 - ***Temps partiel annualisé***
 - ***Statut du salarié à temps partiel***
- 

Temps partiel

Définition et champ d'application

- **Définition** : Est salarié à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un horaire à temps plein
- **Durée maximale** inférieure à la durée légale du travail hebdomadaire (35 heures) ou mensuelle (151,67 heures) ou annuelle (1 607 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; **article L. 3123-1 du code du travail**
- **Durée minimale** : 24 heures par semaines ou équivalent en principe; **article L. 3123-7 du code du travail**

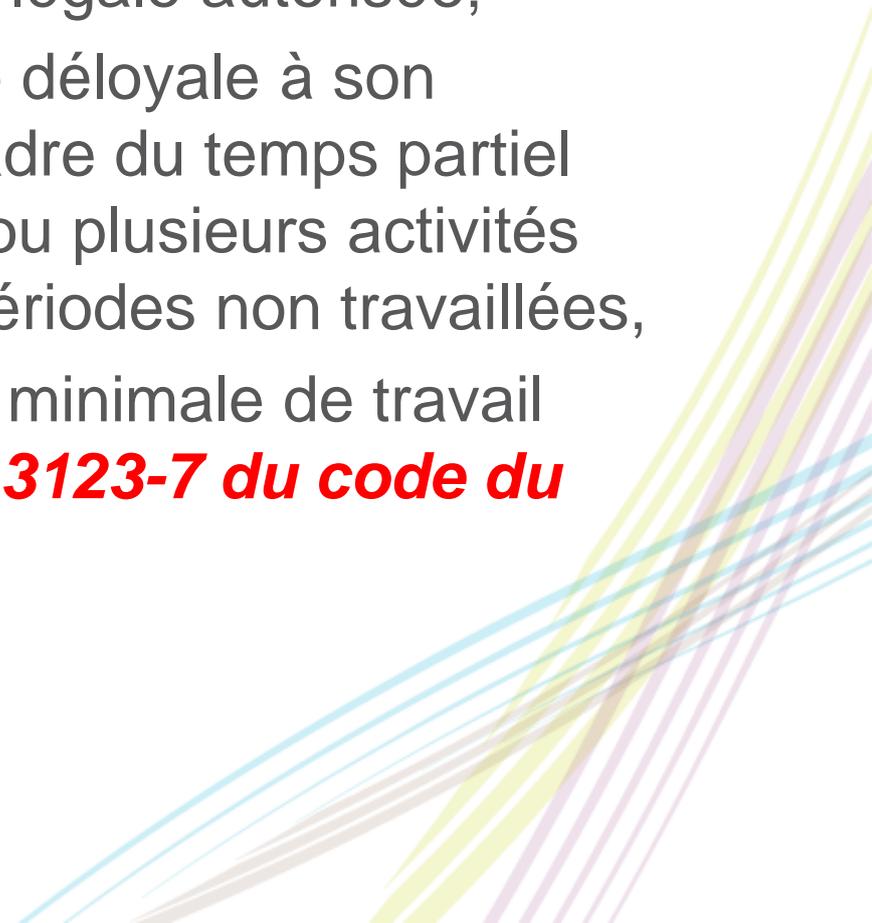
Temps partiel

Définition et champ d'application

- Il existe deux formes de travail à **temps partiel** :
 - le **temps partiel** avec répartition du travail sur la semaine ou le mois (le droit commun);
 - le **temps partiel** avec répartition du travail sur tout ou partie de l'année.

Temps partiel

Définition et champ d'application

- **Cumul d'emplois** possible sous réserve :
 - ✓ de respecter l'amplitude maximale du travail et de ne pas travailler plus que la durée légale autorisée;
 - ✓ de ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur principal, dans le cadre du temps partiel annualisé, et d'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles pendant les périodes non travaillées,
 - ✓ Dérogation possible à la durée minimale de travail légale de 24 heures; **article L. 3123-7 du code du travail.**
- 

Temps partiel

Définition et champ d'application

- Champ d'application

- La législation sur le travail à **temps partiel** s'applique dans le secteur privé, à l'exclusion du secteur public.

Article 3111-1 du code du travail.

- Les particuliers-employeurs ne sont pas assujettis à cette réglementation pour les personnes qu'ils emploient à leur service personnel

Article L. 7221-2 du code du travail

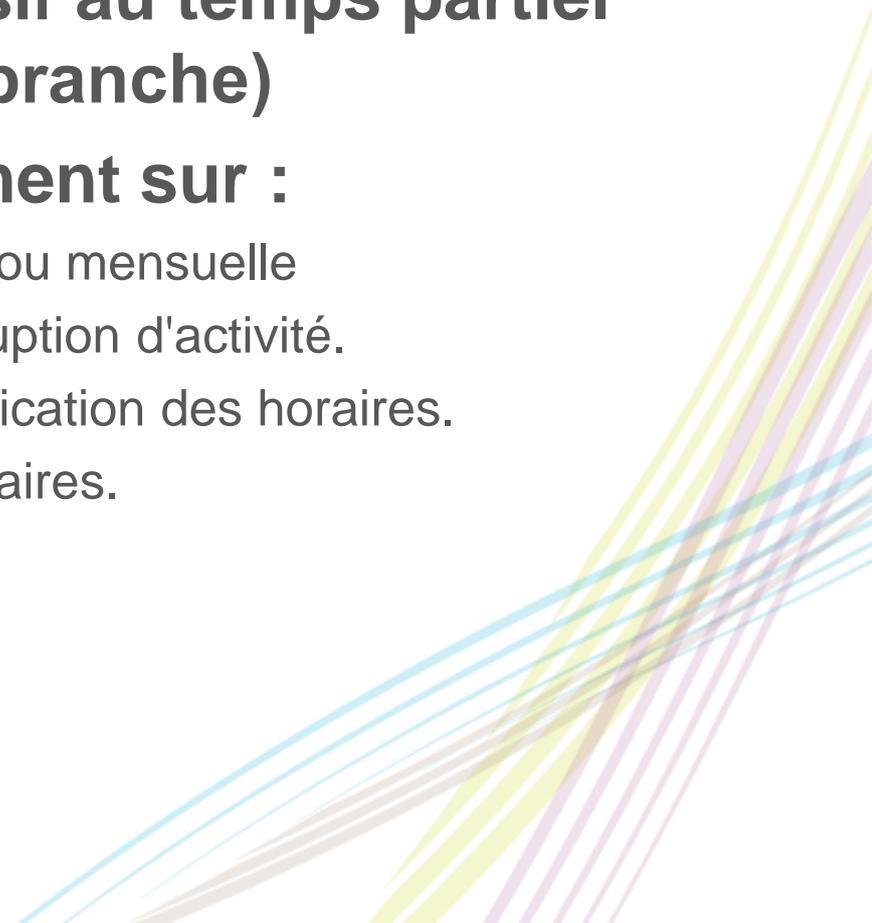
Temps partiel

Définition et champ d'application

- Aménagements conventionnels

Obligation d'une négociation de branche dans les secteurs ayant un recours massif au temps partiel (au moins 1/3 de l'effectif de la branche)

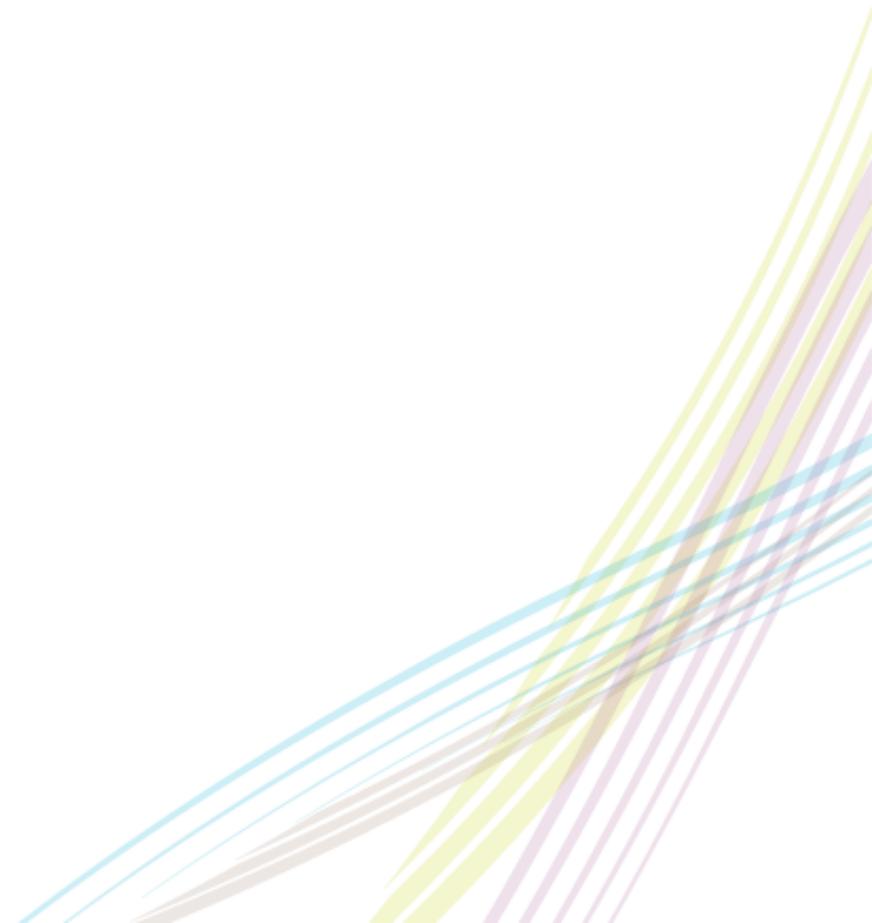
Cette négociation porte notamment sur :

- ✓ la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle
 - ✓ le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité.
 - ✓ le délai de prévenance préalable à la modification des horaires.
 - ✓ et la rémunération des heures complémentaires.
- 

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

Plan de séquence

- Mise en place
 - Conclusion d'un contrat de travail écrit
 - Durée minimale de travail
 - Organisation du temps de travail
- 

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- Mise en place

- A l'initiative de l'employeur :

- 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.

Articles L. 3123-17 et L. 3123-26 du code du travail

- En l'absence d'accord collectif, des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, sur l'initiative de l'employeur après avis, selon le cas, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ou du comité social et économique. **Article L. 3123-26 du code du travail.**
- 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. **Articles L. 3123-17 et L. 3123-26 du code du travail.**

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- Mise en place

- **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

Article L. 3123-17 du code du travail

- En l'absence d'accord collectif, la demande du salarié de travailler à temps partiel doit respecter la procédure fixée à ***l'article L. 3123-26 du code du travail.***

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Mise en place**

- **A l'initiative de l'employeur :**

- **Information et consultation** du comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel ou le comité social et économique sont consultés annuellement sur le recours au temps partiel dans le cadre de la consultation annuelle sur la « politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi »

Articles L. 2312-36, L. 3123-15 et L. 3112-26 du code du travail

- Le travail à temps partiel est organisé sur la base du **volontariat** et le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement, même si la pratique du temps partiel est prévue par une disposition conventionnelle.

Article L. 3123-4 du code du travail

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Conclusion d'un contrat de travail écrit :**
 - **Mentions obligatoires du contrat de travail,**
 - 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.
 - En l'absence d'indication dans le contrat à temps partiel de **la durée exacte** de travail convenue et/ou de **sa répartition** sur la semaine (en cas de durée hebdomadaire du travail) ou le mois (en cas de durée mensuelle du travail) le contrat est présumé avoir été conclu à **temps complet**
 - Le seul défaut de la mention dans le contrat de travail, prévue à ***l'article L. 3123-6 du code du travail***, des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat à temps partiel n'entraîne pas sa requalification en contrat à temps complet.

Temps partiel

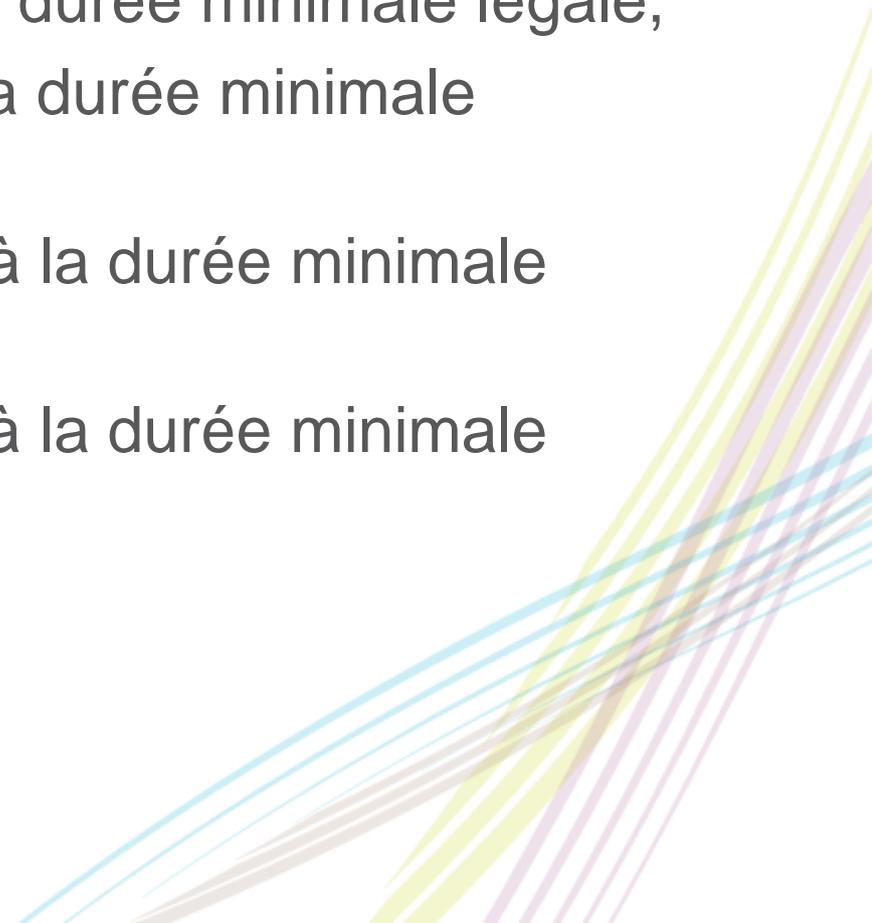
Sur la semaine ou le mois

- **Conclusion d'un contrat de travail écrit :**
 - **Mentions obligatoires** sous peine de sanctions civiles et pénales
 - ✓ qualification du salarié
 - ✓ éléments de la rémunération
 - ✓ durée hebdomadaire ou mensuelle du travail convenue
 - ✓ répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (en cas de durée hebdomadaire du travail) ou les semaines du mois (en cas de durée mensuelle du travail),
 - ✓ cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification ;
 - ✓ modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié ;
 - ✓ limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires

Article L. 3123-6 du code du travail

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Durée minimale de travail :**
 - Plancher de 24 heures hebdomadaires,
 - Dérogations contractuelles à la durée minimale légale,
 - Dérogation conventionnelle à la durée minimale légale,
 - Dérogations légales explicites à la durée minimale légale,
 - Dérogations légales implicites à la durée minimale légale
- 

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

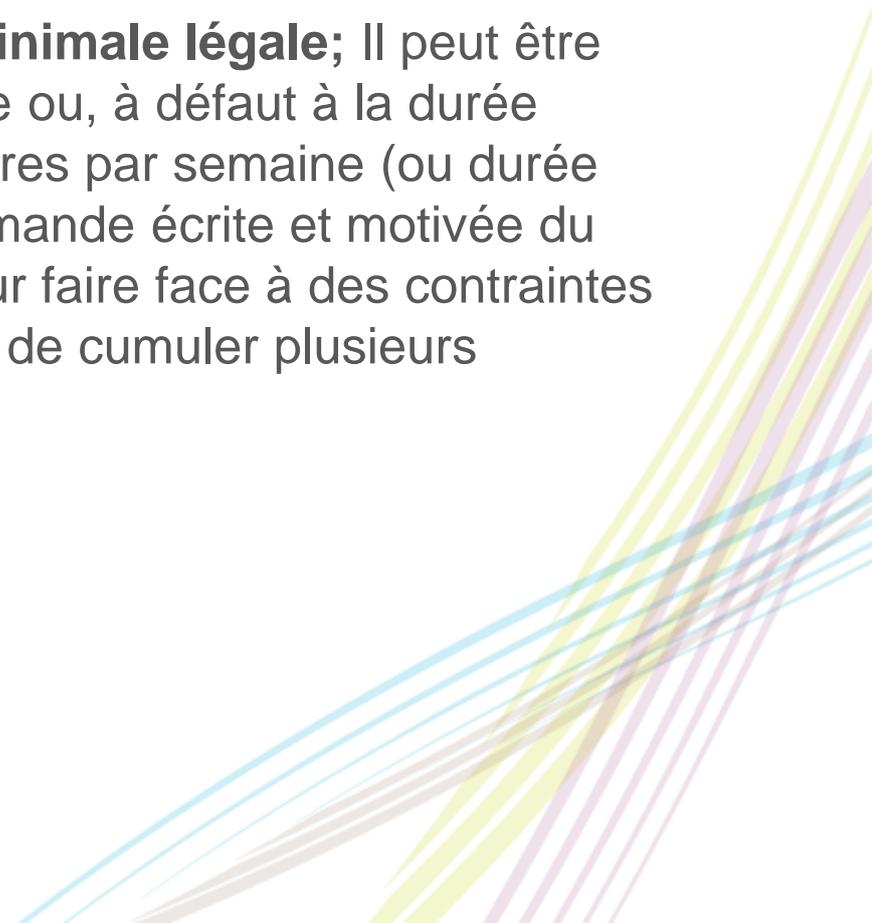
- **Plancher de 24 heures hebdomadaires;** Sauf dérogations prévues par le code du travail, les contrats (ou avenants) à temps partiel conclus depuis le 1^{er} juillet 2014 doivent respecter un plancher horaire : le plancher conventionnel ou, à défaut, le plancher légal (24 heures par semaine ou, le cas échéant, l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent annuel ou infra-annuel de cette durée en cas d'accord relatif à l'aménagement du temps de travail) ou le plancher conventionnel **(*article L. 3123-7 du code du travail*)**

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Dérogations contractuelles à la durée minimale légale;** 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 soit pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois.

Article L. 3123-7 du code du travail



Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ **Dérogation conventionnelle à la durée minimale légale;**

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un temps partiel inférieur à moins de 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel) mais à la condition de comporter des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaires (ou durée équivalente)

Article L. 3123-19 du code du travail

Il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Déroghations légales explicites à la durée minimale légale**
 - ✓ les contrats de moins de 7 jours,
 - ✓ contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent,
 - ✓ Est de droit pour le salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études qui le demande,
 - ✓ peut être proposée aux salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion ou des associations intermédiaires lorsque le parcours d'insertion le justifie

Article L. 3123-7 du code du travail

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

- **Dérogations légales implicites à la durée minimale légale.** Certaines catégories de salariés ne sont pas soumises à la durée minimale du travail de droit commun de 24 heures du fait qu'elles relèvent d'une réglementation spécifique qui déroge au régime de droit commun du temps partiel et qui prévoit déjà une durée minimale légale de travail. Dans ce cas, c'est la réglementation spécifique qui s'applique. Tel est le cas :
- ✓ des salariés des particuliers-employeurs qui sont soumis à une réglementation sur la durée du travail dérogatoire (**Article L. 7221-2 du code du travail**)
 - ✓ des salariés en contrat aidé CIE (contrat initiative emploi) pour lesquels le code du travail fixe une durée minimale légale de 20 heures par semaine (**Article L.5134-70-1 du code du travail**)
 - ✓ des salariés en contrat aidé CAE (contrat d'accompagnement dans l'emploi) pour lesquels le code du travail fixe une durée minimale légale de 20 heures par semaine et prévoit une durée de travail inférieure à 20 heures lorsque la décision d'attribution de l'aide le prévoit en vue de répondre aux difficultés particulièrement importantes de l'intéressé (**Article L. 5134-26 du code du travail**)
 - ✓ des emplois d'avenir dont la durée du travail doit être d'au moins égale à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein, soit 17 h 30 (**Article L. 5134-116 du code du travail**)
 - ✓ des salariés utilisant leur compte professionnel de prévention (C2P) pour réduire leur temps de travail. Le salarié peut, dans ce cadre, déroger à la durée minimale légale de travail puisque son temps de travail peut se situer entre 20 et 80 % d'un temps plein (**Article D. 4163-25 du code du travail**)
 - ✓ des salariés en mi-temps thérapeutique dont la durée du travail est fixée en fonction de l'état de santé du salarié.
 - ✓ des salariés déclarés inaptes mais reclassés, selon les préconisations du médecin du travail, dans un poste à temps partiel .

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

● **Organisation du temps de travail**

- **Horaire de travail**
 - **Modification de la durée du travail**
 - **Complément d'heures temporaire**
 - **Modification des horaires quotidiens**
 - **Modification de la répartition des horaires**
 - **Heures complémentaires**
- 

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ Horaire de travail

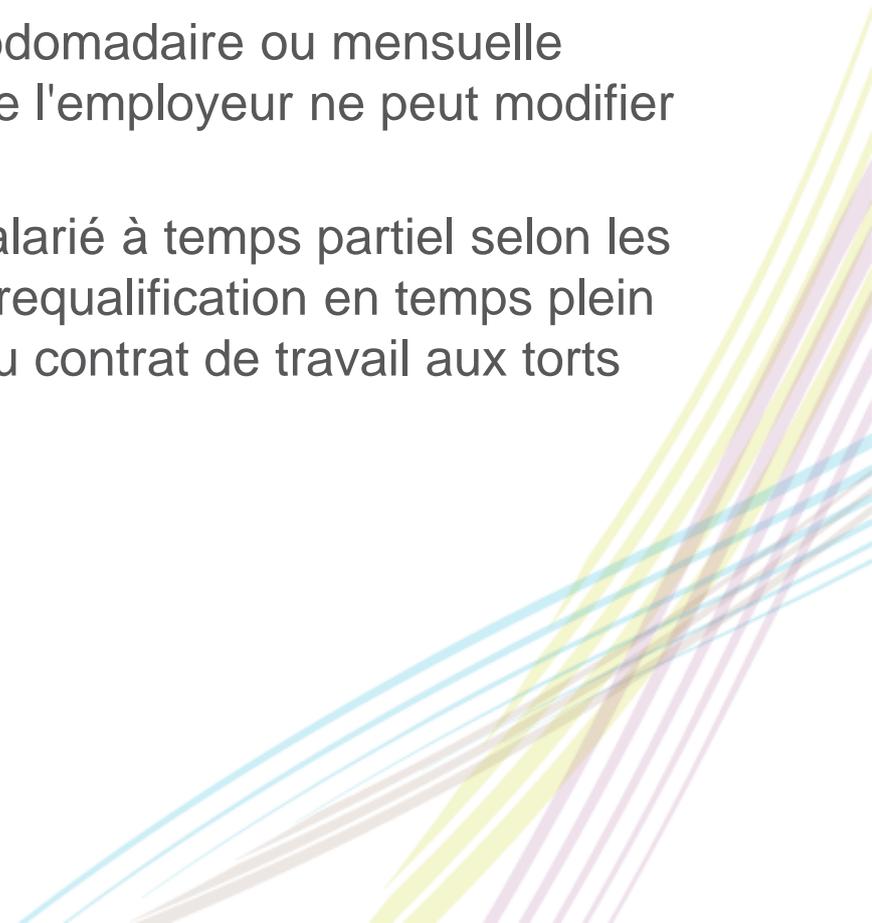
- ✓ La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (pour les contrats établis sur une base hebdomadaire) ou les semaines du mois (pour les contrats établis sur une base mensuelle) doit être précisée dans le contrat de travail. **Article L. 3123-6 du code du travail;**
- ✓ Le salarié doit être informé par écrit de ses horaires de travail pour chaque journée travaillée. Les modalités de cette information sont déterminées par le contrat de travail.
- ✓ Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent (sauf accord) pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité, ou une interruption d'activité supérieure à 2 heures.
- ✓ Le travail à temps partiel (sur la semaine, le mois ou l'année) est soumis aux règles applicables aux horaires non collectifs en ce qui concerne le contrôle des horaires, **article D. 3171-8 à D. 3171-10 du code du travail, voir annexe 1**
- ✓ En cas de regroupement des horaires en cas de temps partiel en deçà de 24 heures par semaine; obligation de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

	Périodicité	Obligations de l'employeur	Communication des documents
Durée du travail	Chaque jour	<p>Décompte de la durée du travail effectuée pour chaque salarié à temps partiel. Les périodes légalement assimilées à du travail effectif sont prises en compte.</p> <p>Aucune forme particulière pour l'enregistrement (cahier, registre, fiche, badge).</p> <p>Enregistrement des heures de début ou de fin de chaque période de travail ou relevé du nombre d'heures de travail effectuées. L'indication de l'amplitude journalière sans mention de la durée des coupures et des pauses ne suffit pas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - à l'inspecteur du travail - aux salariés - aux délégués du personnel
	Chaque semaine	<p>Récapitulation des durées de travail effectuées pour chaque salarié à temps partiel.</p> <p>Aucune forme particulière (registre, listing, fiche individuelle).</p>	
	Chaque trimestre pour les entreprises de 300 salariés et +	<p>Information du nombre et des motifs de recours aux contrats de travail à temps partiel. Communication dans le cadre de l'information périodique sur la situation de l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - au comité d'entreprise ou du comité social et économique
Représentants du personnel	<p>Chaque année. La négociation annuelle obligatoire d'entreprise doit aussi porter sur la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés (C. trav., art. L. 2242-1).</p>	<p>Entreprises de 300 salariés et plus. Voir dans la partie Formulaire du Dictionnaire, sous la rubrique Représentants du personnel, un schéma de bilan annuel du travail à temps partiel.</p> <p>Bilan du travail à temps partiel portant notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre, le sexe, la qualification des salariés concernés ; - les horaires de travail à temps partiel pratiqués ; - le nombre d'heures complémentaires effectuées par les salariés à temps partiel (et d'heures supplémentaires éventuelles, pour les salariés occupés en temps partiel annualisé). <p>Entreprises de moins de 300 salariés</p> <p>Rapport unique portant notamment sur le bilan du travail à temps partiel dans l'entreprise. Ce bilan doit contenir les informations énumérées pour les entreprises de 300 salariés et plus.</p> <p>. (A remettre dans les 15 jours précédant la réunion du comité d'entreprise ou au comité social et économique.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou au comité social et économique - aux délégués syndicaux

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ **Modification de la durée du travail**

- ✓ La durée du travail et sa répartition hebdomadaire ou mensuelle constituent des éléments du contrat que l'employeur ne peut modifier sans l'accord exprès du salarié
 - ✓ La variation de la durée du travail du salarié à temps partiel selon les besoins de l'employeur peut justifier la requalification en temps plein ainsi que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur
- 

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ Complément d'heures temporaire

- ✓ Une convention ou un accord de branche étendu pourra prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat; **article L. 3123-22 du code du travail**
- ✓ Le régime du complément d'heures est dérogatoire au régime des heures complémentaires (Annexe)
- ✓ Les heures effectuées au-delà du complément d'heures fixé par avenant donnent lieu au paiement d'une majoration d'au moins 25 %; **article 3123-22 du code du travail**
- ✓ lorsque l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 heures hebdomadaires au moins sur 12 semaines consécutives, le salarié peut demander une réévaluation définitive de la durée contractuelle de travail. **Article 3123-13 du code du travail**

Annexe 2 : Tableau comparatif : heures complémentaires et complément d'heures

	Heures complémentaires	Complément d'heures
Définition	<p>Toutes les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel sont des heures complémentaires, à l'exception des heures de travail accomplies dans le cadre du complément d'heures.</p> <p>Exemple : pour un temps partiel de 24 heures, en l'absence d'accord étendu sur le complément d'heures sont des heures complémentaires toutes les heures accomplies au-delà de 24 heures.</p>	<p>Il s'agit des heures accomplies au-delà de la durée du travail fixée par le contrat dans le cadre d'un dispositif appelé « complément d'heures » encadré par un accord de branche étendu.</p> <p>Exemple : pour un temps partiel de 24 heures complété par un avenant de complément d'heures de 2 heures par semaine, les heures accomplies entre 24 et 26 heures ne sont pas des heures complémentaires ; seules les heures accomplies au-delà de 26 heures sont des heures complémentaires.</p>
Mise en place	<p>Le recours aux heures complémentaires n'est pas subordonné à la conclusion d'un accord collectif.</p> <p>L'employeur peut imposer d'effectuer des heures complémentaires si leur nombre n'excède pas ce qui est prévu dans le contrat à la condition de respecter un délai de prévenance d'au moins 3 jours.</p>	<p>Pour recourir au complément d'heures, il est nécessaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - qu'un accord de branche étendu l'autorise ; - d'obtenir l'accord du salarié lors de chaque demande de complément d'heures, par le biais d'un avenant au contrat. Cet avenant mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat (C. trav., art. L. 3123-14). <p>A noter que le complément d'heures ne peut être prévu que par le biais d'un avenant ; il ne peut être introduit par une clause générale dans le contrat de travail.</p>
Refus du salarié	<p>Le salarié ne peut refuser d'effectuer des heures complémentaires si elles respectent les limites posées par le contrat et si le salarié est prévenu au moins 3 jours auparavant.</p> <p>Le salarié peut refuser d'effectuer des heures complémentaires qui excèdent les limites posées par le contrat de travail.</p> <p>Il peut également refuser d'effectuer des heures complémentaires conformes au contrat s'il est informé moins de 3 jours auparavant (C. trav., art. L. 3123-20).</p>	<p>Le complément d'heures ne peut être imposé au salarié ; un avenant au contrat est nécessaire avant chaque recours au complément d'heures (C. trav., art. L. 3123-25).</p>

<p>Limites</p>	<p>Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue à son contrat (C. trav., art. L. 3123-17) ou, si un accord collectif le prévoit, jusqu'au tiers de la durée du travail stipulée au contrat (C. trav., art. L. 3123-18).</p> <p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail (ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure) (C. trav., art. L. 3123-17).</p> <p>A défaut, le contrat est requalifié en contrat à temps plein (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-42.186) et ce, même si l'exécution du travail à temps plein n'a duré qu'un seul mois sur 8 ans (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-15.014, n° 605 FS - P + B).</p> <p>Exemple : pour un temps partiel de 24 heures, le salarié peut effectuer 2 heures complémentaires, soit 26 heures en l'absence de disposition conventionnelle ou 8 heures complémentaires soit 32 heures si un accord collectif relève le plafond jusqu'au tiers.</p>	<p>Le nombre maximal d'avenants par salarié et par année civile doit être fixé par l'accord collectif étendu. Il ne doit pas excéder 8, sauf cas de remplacement d'un salarié bien déterminé où là il n'y a pas de nombre limité d'avenant.</p> <p>Il n'est pas exclu que le dispositif des compléments d'heures permette d'atteindre temporairement la durée légale du travail, auquel cas le contrat est assimilable à un contrat à temps plein pendant la durée de l'avenant.</p>
<p>Réévaluation de l'horaire de travail</p>	<p>Lorsque pendant une période de 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines (ou plus si une disposition conventionnelle le prévoit), l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat, celui-ci est modifié après un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.</p>	<p>La réévaluation de l'horaire de travail en cas de dépassement de l'horaire contractuel de manière prolongée ne s'applique pas au complément d'heures.</p>
<p>Rémunération des heures</p>	<p>Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 % (C. trav., art. L. 3123-17).</p> <p>Lorsqu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit une limite maximale d'heures complémentaires au-delà du plafond légal de 1/10 et jusqu'à un tiers de la durée prévue dans le contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 donne lieu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à une majoration de salaire de 25 % ; - ou à une majoration de 10 à 25 % si un accord de branche étendu le prévoit. <p>Exemple : pour un temps partiel de 25 heures en présence d'un plafond conventionnel, les heures complémentaires de 25 à 27 heures 30 (soit 2 heures 30, heures correspondant à l'équivalent de 1/10 de 25 heures) sont majorées à 10 % et les heures accomplies entre 27 heures 30 et 30 heures (soit 5 heures correspondant à 25 heures + le tiers de 25 heures) sont majorées à 25 %.</p>	<p>Ces heures sont rémunérées au taux horaire de base, sauf si une majoration de salaire est expressément prévue par l'accord collectif.</p> <p>Exemple : pour un contrat de travail de 25 heures avec un avenant de complément d'heures de 5 heures par semaine, les heures de 25 à 30 heures sont payées au taux horaire de base (sauf dispositions conventionnelles prévoyant un taux majoré) ; les heures accomplies entre 30 et 33 heures sont majorées de 10 %. En présence d'un plafond conventionnel, les heures accomplies entre 33 et moins de 35 heures sont majorées de 25 %.</p>

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ **Modification des horaires quotidiens**

- ✓ lorsque le contrat de travail à **temps partiel** précise l'horaire de travail quotidien et ne prévoit pas la possibilité d'une variation de cet horaire, le changement de l'horaire de la journée de travail constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié, dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ; le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ; une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ Modification de la répartition des horaires

- ✓ L'employeur ne peut modifier la répartition de la durée du travail que si le contrat de travail définit les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification; un délai de prévenance doit être respecté, **articles L. 3123-11 et L. 3123-12 du code du travail**
- ✓ Délais de prévenance à respecter; légal d'au moins 7 jours ouvrés avant la date d'intervention de la modification, ou au minimum 3 jours en cas de délai conventionnel inférieur à 7 jours, avec dans ce cas des contreparties; **articles L. 3123-11, L. 3123-24, L. 3123-25, L. 3123-31 du code du travail**
- ✓ Lorsque l'inobservation du délai de prévenance empêche le salarié de prévoir le rythme auquel il doit travailler et qu'il se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de son employeur, son contrat de travail doit être requalifié en temps complet. En l'espèce, les horaires de travail du salarié variaient constamment et la durée du travail convenue était fréquemment dépassée.

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ Heures complémentaires

- ✓ En l'absence de dispositions conventionnelles sur le complément d'heures; toutes les heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat de travail à temps partiel sont des heures complémentaires. **Articles L. 3123-6, L. 3123-8, L. 3123-9 et L. 3123-10 du code du travail (ordre public) (voir annexe)**
- ✓ Nombre limité d'heures complémentaires; ne peut être supérieur : en l'absence d'accord collectif, au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue à son contrat ; ou à un plafond plus élevé ne pouvant excéder le tiers de la durée du travail contractuelle prévue par une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. **Article 3123-20 du code du travail**
- ✓ Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail (ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure). **Articles L. 3123-9 du code du travail**

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

➤ 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 %, 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 % ,
- ✓ Lorsqu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement prévoit une limite maximale d'heures complémentaires au-delà du plafond légal de 1/10 et jusqu'à un tiers de la durée prévue dans le contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de ce 1/10 donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;ou à une majoration de 10 à 25 % si un accord de branche étendu le prévoit.
- ✓ Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines (ou au cours d'une période supérieure prévue par un accord collectif d'aménagement du **temps** de travail), l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. **Article L. 3123-13 du code du travail**

Temps partiel

Sur la semaine ou le mois

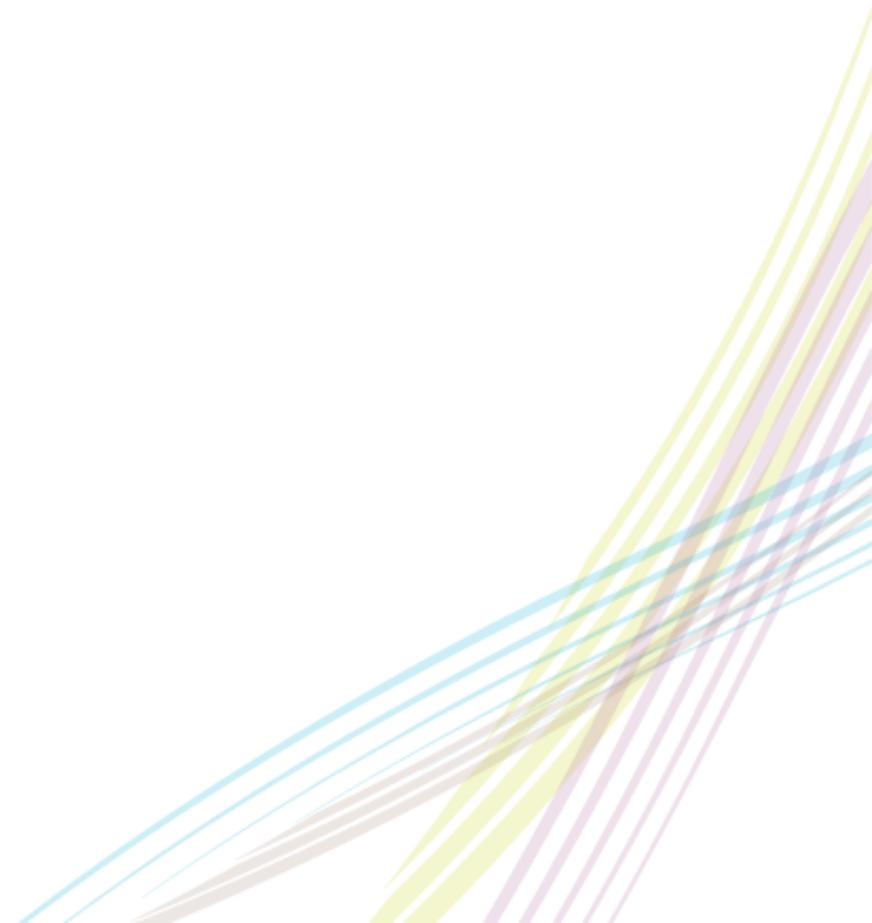
➤ Heures complémentaires

- ✓ **Sanctions du dépassement du plafond des heures complémentaires**
 - requalification si temps plein et dommages-intérêts si dépassement du dixième,
 - **Sanctions pénales**, le fait de faire effectuer par le salarié des heures complémentaires au-delà des plafonds autorisés est passible de sanction pénale (voir annexe sanctions)
 - Les infractions à la réglementation du temps partiel peuvent faire l'objet d'une transaction pénale au lieu d'être jugées devant une juridiction pénale,
 - Le fait de méconnaître les textes régissant le travail à temps partiel en ne payant pas l'intégralité du salaire en période de faible activité et en ne respectant pas les dispositions relatives à la limitation des heures complémentaires constitue un manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié

Annexe 3 : Tableau récapitulatif des sanctions pénales et civiles éventuellement applicables au travail à temps partiel

Faits répréhensibles imputables à l'employeur	Sanctions civiles	Sanctions pénales
Employer un salarié à temps partiel sans conclure un contrat écrit.	Requalification du contrat de travail en contrat à temps complet mais possibilité de preuve contraire.	<p>Contravention de 5^e classe : Amende de 1 500 € au plus pour chaque salarié concerné Si récidive amende pouvant être portée à 3 000 € (C. trav., art. R. 3124-5, R. 3124-8, R. 3124-9)</p> <p>Contravention de 4^e classe : Amende de 750 € au plus pour chaque salarié concerné. (C. trav., art. R. 3124-10)</p> <p>Délit d'entrave : amende de 7 500 € ou de l'une de ces deux peines seulement. (C. trav., art. L. 2319)</p>
Omettre dans le contrat de travail écrit les mentions suivantes : - durée du travail de référence, répartition de la durée du travail sur la semaine ou le mois, nombre maximal d'heures complémentaires (pour les salariés occupés dans le cadre du temps partiel hebdomadaire ou mensuel) ; - durée du travail de référence (pour les salariés occupés dans le cadre du temps partiel modulé).	Requalification du contrat de travail en contrat à temps complet mais possibilité de preuve contraire (présomption simple).	
•Faire effectuer par un salarié à temps partiel des heures complémentaires au-delà :de la limite légale ou conventionnelle, •de la durée légale du travail.	Requalification du contrat de travail en contrat à temps complet mais possibilité de preuve contraire (présomption simple). Versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.	
Ne pas respecter le nombre ou la durée des coupures au cours d'une même journée.	-	
S'opposer au droit d'accès des salariés aux documents de décomptes quotidiens ou hebdomadaires (refus de répondre à la demande, effacement, communication incomplète des données). (Circ. DRT n° 93-9, 17 mars 1993)	-	
Ne pas verser la majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire effectuée au-delà du dixième de la durée contractuelle.	-	
Ne pas communiquer au comité d'entreprise (ou à défaut aux délégués du personnel) ou au comité social et économique le bilan du travail à temps partiel ou les informations sur la situation de l'emploi.	-	

Temps partiel *annualisé*

- *accord collectif*
 - *pour raisons personnelles*
- 

Temps partiel *annualisé*

- **accord collectif**
 - Ce temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année, s'il est mis en place par un accord collectif conclu après le 22 août 2008, doit s'inscrire dans le cadre du dispositif unique d'aménagement du temps de travail prévu à ***l'article L. 3121-44 du code du travail***
 - concerne les salariés dont la durée du travail annuelle est inférieure à 1 607 heures (1600 heures à Mayotte) ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, ***article L. 3123-1 du code du travail***
 - une durée minimale de travail, correspondant à l'équivalent annuel ou infra-annuel de 24 heures de travail par semaine devra être respectée

Temps partiel *annualisé*

- **accord collectif**

- Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année peut être mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, par une convention ou d'un accord de branche, **article L. 3121-34 du code du travail**
- Cet accord devra notamment fixer :
 - ✓ les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail. A défaut de précision, le délai de prévenance est fixé à 7 jours ;
 - ✓ les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires 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.

Temps partiel *annualisé*

- **accord collectif**

- **Consultation des représentants du personnel : CE/DP/CSE et bilan annuel**
- **Nécessité de l'accord du salarié,**
- Les mentions obligatoires du contrat à temps partiel « classique » s'imposent au contrat à temps partiel « aménagé sur tout ou partie de l'année », hormis la mention relative sur la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois;
article L. 3123-6 du code du travail
- le nombre d'heures complémentaires se calcule à la fin de la période de référence; **article L. 3123-28 du code du travail**

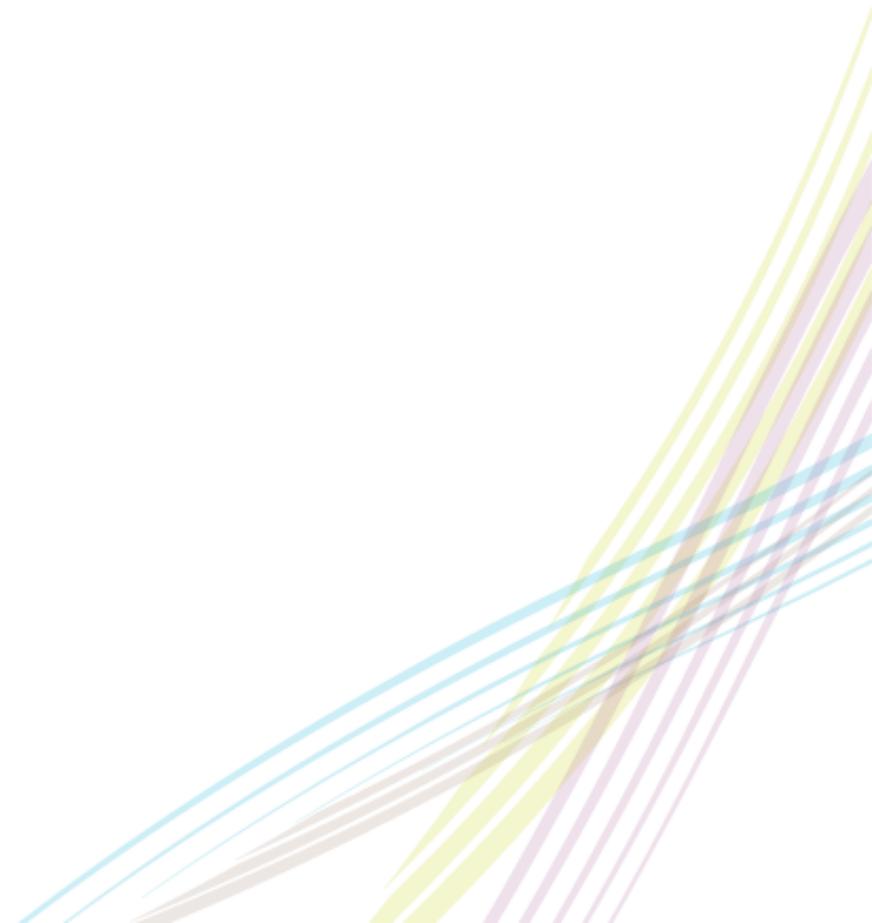
Temps partiel *annualisé*

- **Temps partiel pour raisons personnelles**

- Les salariés qui en font la demande peuvent 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 leur vie personnelle; **article L. 3123-2 du code du travail**
- En cas d'accord entre l'employeur et le salarié sur la mise en place d'un temps partiel pour raisons personnelles, un avenant au contrat de travail s'avère nécessaire. Cet avenant doit préciser (**article 3123-2 du code du travail**) :
 - ✓ la durée du travail des salariés concernés,
 - ✓ la ou les périodes travaillées ;
 - ✓ le cas échéant, le lissage de la rémunération sur l'année.
- La durée du travail est organisée sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine, pour répondre aux besoins de la vie personnelle du salarié concerné; **article L. 3123-7 du code du travail**

Temps partiel

Statut du salarié

- ***Égalité de traitement***
 - ***Priorité pour un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine***
 - ***Rémunération, primes et accessoires***
 - ***Jours fériés et congés payés***
 - ***Rupture du contrat de travail***
 - ***Représentation du personnel***
- 

Temps partiel

Statut du salarié

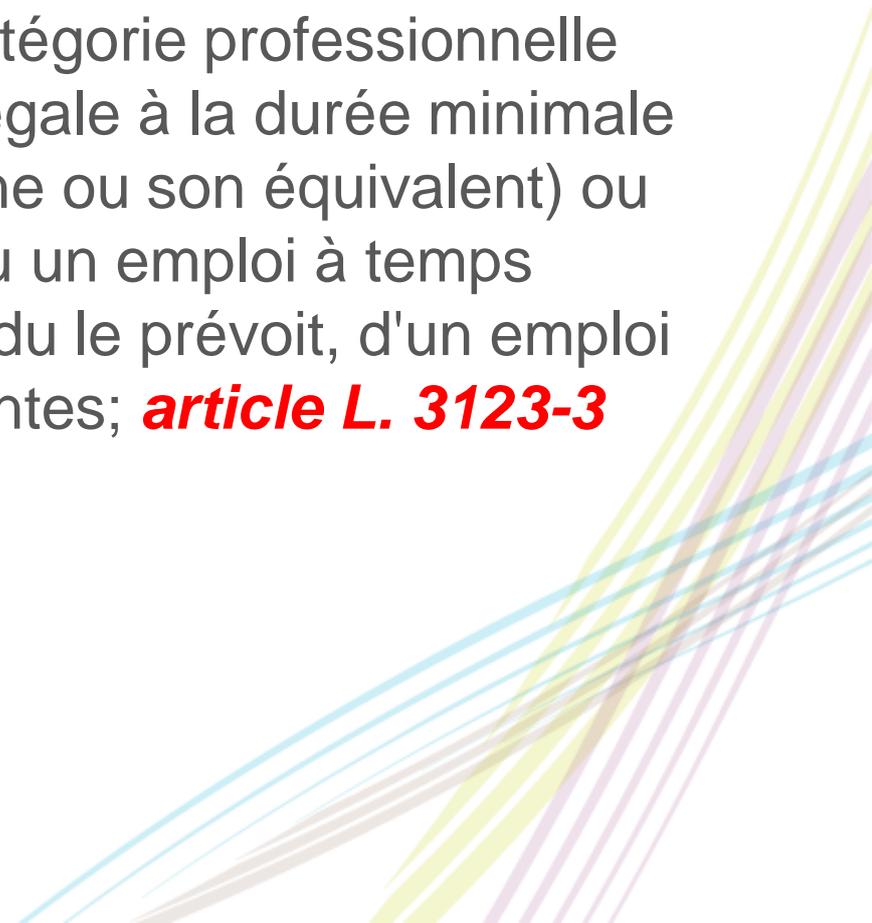
- **Égalité de traitement**
 - **Prise en compte dans l'effectif de l'entreprise; *article L. 1111-2 du code du travail***
 - **Principe général d'égalité avec les salariés à temps complet; *article L. 3123-5 du code du travail* :**
 - ✓ bénéfice intégral des avantages non financiers liés principalement à l'ancienneté
 - ✓ bénéfice intégral des primes forfaitaires;
 - ✓ proratisation, en principe, pour les avantages financiers liés au temps de travail.

Temps partiel

Statut du salarié

- **Priorité pour un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine**

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou équivalente d'une durée au moins égale à la durée minimale légale de travail (24 heures par semaine ou son équivalent) ou à la durée minimale conventionnelle ou un emploi à temps plein, ou si un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes; **article L. 3123-3 du code du travail**



Temps partiel

Statut du salarié

- **Rémunération, primes et accessoires**

- Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise; **article L. 3123-5 du code du travail**
- Ce principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire
- Concernant l'octroi d'une prime conventionnelle, le principe d'égalité de traitement conduit à interdire l'exclusion des salariés à temps partiel du bénéfice de cette prime.
- Concernant le montant de la prime conventionnelle, le principe de proportionnalité doit s'appliquer, sauf si la convention collective prévoit des dispositions plus favorables; **article L. 3123-5 du code du travail**

Temps partiel

Statut du salarié

- **Jours fériés et congés payés**

- Les salariés à temps partiel bénéficient des jours fériés chômés dans l'entreprise.
- **Durée des congés payés** : En l'absence de disposition conventionnelle plus favorable, la durée des congés payés est déterminée, comme pour les salariés à **< temps >** plein à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail, soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète : 1^{er} juin-31 mai
- **Indemnité de congés payés** L'indemnité de congés payés se calcule, comme pour les autres salariés, en prenant la plus favorable, pour le salarié, des deux méthodes : soit le 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence, soit le salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant le congé.

Temps partiel

Statut du salarié

- **Rupture du contrat de travail**

- En application du principe d'égalité de traitement entre salarié à **< temps >** plein et salarié à **< temps >** **< partiel >**, il a été jugé que la qualité de travailleur à **< temps >** **< partiel >** ne peut être prise en considération lors de l'application des critères relatifs à l'ordre des licenciements
- L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite étant calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à **< temps >** **< partiel >** comme s'ils avaient été occupés à **< temps >** complet

Temps partiel

Statut du salarié

- **Représentation du personnel**

- Pour déterminer l'effectif en matière de droit syndical et de représentation du personnel, les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail; **article L. 1111-2 du code du travail**
- Aucune limite n'est apportée aux conditions d'électorat des travailleurs à temps partiel
- Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises, ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises ; ils choisissent celle où ils font acte de candidature; **articles L. 2314-16, L. 2314-19 et L. 2324-15 du code du travail**



Merci de votre attention

