

selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Mais sa durée de travail sur l'année doit correspondre à un temps partiel.

Un-e salarié-e peut demander à bénéficier d'un temps partiel personnel de la façon suivante :

- En application d'une convention ou d'un accord de branche. Dans ce cas, les modalités (demande, procédure, délai de réponse de l'employeur) y sont décrites ;
- S'il n'y a pas d'accord ou de convention sur le sujet, le/la salarié-e doit le demander en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur ne peut pas le refuser dans le cadre d'un congé parental, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap d'un enfant à charge. Un employeur ne peut pas refuser une demande de temps partiel personnel, sans motiver le refus.

Quels droits pour les salarié-e-s à temps partiel ?

Le/la salarié-e à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salarié-e-s à temps complet.

Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salarié-e-s à temps plein. Elle est calculée comme pour un-e salarié-e à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du/de la salarié-e qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- son ancienneté est calculée comme s'il/elle avait été occupée à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficient les salarié-e-s à temps plein (au moins 5 semaines).

Un-e salarié-e à temps partiel peut avoir **plusieurs employeurs** sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maximums légaux, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines, 46 heures voire plus dans certains secteurs.

Un-e salarié-e à temps partiel est **prioritaire** par rapport à une embauche, s'il ou elle le souhaite, pour prendre un emploi à temps complet disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise et correspondant à sa catégorie professionnelle.

Pour les élections de la représentation du personnel, les salarié-e-s à temps partiel sont **électeur-trice-s et éligibles** comme les salarié-e-s à temps complet. Ils/elles sont comptabilisé-e-s dans l'effectif au prorata de leur temps de travail.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un-e salarié-e dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin de garantir les droits du/de la salarié-e concerné-e.

Un-e salarié-e à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales. Il faut noter que des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le/la salarié-e demande à bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <https://www.solidaires.org/Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N° 12
Oct. 2020

Le temps partiel en 11 questions

Aujourd'hui vous êtes de caisse de 8h à 10h30 puis de 19h à 22h.

Comme ça vous avez votre journée pour vous balader !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Le temps partiel, c'est quoi ?

On parle de temps partiel quand un-e salarié-e a une durée de travail inférieure à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1 607 heures sur l'année) ou à la durée conventionnelle de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement.

Les heures complémentaires, c'est quoi ?

Ce sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail à temps partiel, mais dans la limite de la durée légale (soit 35 heures par semaine) ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Elles sont limitées au tiers de la durée prévue dans le contrat, si un accord collectif ou une convention existe et au 1/10^e s'il n'y a aucune disposition conventionnelle.

Elles peuvent être refusées par le/la salarié-e dans 2 cas :

- si le/la salarié-e en a été prévenu-e moins de 3 jours avant ;
- si le volume dépasse celui prévu par le contrat de travail.

Quelle est la rémunération de ces heures complémentaires ?

Si une convention ou un accord de branche étendu existe, la majoration ne peut être inférieure à 10 %. S'il n'y en a pas, 10 % pour celles qui sont prévues dans le contrat et 25 % pour les heures au-delà.

Ainsi, par exemple, pour un contrat de travail à temps partiel de 20 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées au-delà de la 22^e heure ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Existe-t-il une durée minimale de travail ?

La durée minimale de travail est fixée par convention ou un accord de branche étendu. À défaut, elle est fixée à 24 heures par semaine.

Sauf dérogations, le plancher horaire conventionnel, ou, s'il n'y en a pas, le plancher légal de 24 heures est impératif pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} juillet 2014. Si le contrat est antérieur, il est possible qu'il ne respecte pas la durée minimale de 24 heures.

Si le/la salarié-e souhaite passer à une durée au moins égale à 24 heures, ou le cas échéant, à la durée définie conventionnellement, il/elle est prioritaire pour l'attribution d'un emploi correspondant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Quelles dérogations possibles ?

Elles peuvent être :

- **légales** pour un CDD de 7 jours maximum, le remplacement d'un-e salarié-e ou pour un-e étudiant-e de moins de 26 ans qui demande la dérogation pour poursuivre ses études. Pour les CDD d'insertion (CDDI), le minimum est de 20 heures.
- **conventionnelles** lorsqu'une convention, un accord de branche ou d'entreprise définit une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires
- **contractuelles** si le/la salarié-e demande une dérogation pour des contraintes personnelles (santé, charge de famille) ou pour cumuler plusieurs activités.

Le contrat de travail à temps partiel doit-il être écrit ?

Oui, c'est une obligation. L'absence de contrat écrit peut entraîner la requalification par les Prud'hommes en temps plein. **Il peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.**

Il doit mentionner :

- la qualification du/de la salarié-e ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf en cas d'accord collectif prévoyant une organisation du travail sur l'année ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
- les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités de communication des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

La modification de la durée du travail est-elle possible ?

Oui, avec trois cas de figure :

- Si la modification a un motif économique, le/la salarié-e a un mois pour refuser à la date de réception du recommandé (15 jours si l'entreprise est en redressement ou en liquidation) ;
- S'il n'y a pas de motif économique, le code du travail prévoit 7 jours ;
- En cas de conclusion d'un avenant de complément d'heures : il est possible, à la demande du/de la salarié-e, de travailler au-delà du volume d'heures complémentaires et jusqu'à la concurrence d'un temps plein si un accord ou une convention le permet.

Le nombre d'avenants, qui doivent être signés par le/la salarié-e, est limité à huit par an ; les heures ainsi effectuées peuvent être majo-

rées si l'accord le prévoit et minimum à 25 %.

Dans tous les cas, une modification doit passer par un avenant au contrat de travail.

La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

Oui, il y a deux possibilités.

Si le contrat ne prévoit pas de modification des horaires, le/la salarié-e peut refuser.

Si le contrat prévoit des changements d'horaires, il y a un délai de prévenance de 7 jours et le/la salarié-e peut refuser cette modification si elle 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.

Des coupures au cours de la journée : est-ce possible ?

C'est possible, mais dans certaines limites.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut définir la répartition des horaires de travail des salarié-e-s à temps partiel dans la journée de travail.

Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salarié-e-s peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques.

À défaut d'accord, la journée de travail du/de la salarié-e ne peut comporter plus d'une interruption d'activité ni d'interruption supérieure à deux heures.

Par exemple, un-e salarié-e à temps partiel peut travailler de 8 h à 10 h puis de 11 h à 15 h : une seule coupure et une interruption de moins de 2 heures, les exigences de la loi sont respectées.

Qu'est-ce que le temps partiel pour raisons personnelles ?

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, un-e salarié-e peut demander à bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous la forme de périodes d'une ou plusieurs semaines non travaillées. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, le/la salarié-e est occupé-e