

E – 24

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Avril 2018

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,
vous pouvez contacter le service juridique à l'adresse suivante :
cma.juridique@cm-alsace.fr*



Chambre de Métiers d'Alsace

SOMMAIRE

I - <u>Définition et conditions du travail à temps partiel (art. L 3123-1 du code du travail)</u> ..	3
II - <u>Le contrat de travail à temps partiel</u>	4
A/ Le contrat de droit commun (art. L 3123-14 du code du travail)	4
1) Mentions obligatoires	4
2) Droits du salarié	4
a) Modifications de la répartition de la durée du travail	4
b) Accomplissement des compléments d'heures	5
 B/ <i>Le temps partiel pour les besoins de sa vie personnelle (art. L 3123-2 du code du travail)</i> .	 5
III - <u>Durée du travail et choix des salariés</u>	5
IV - <u>Le travail intermittent</u> (art. L 3123-31 du code du travail).....	5
1) Forme du contrat et mentions obligatoires (art. L 3123-33 du code du travail)	5
2) Droits des salariés	6
V - <u>Les sanctions pour les infractions relatives au travail à temps partiel</u>	6

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(Art. L3123-1 à L3123-37 du Code du Travail)

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise. Ce contrat est obligatoirement écrit et doit comporter certaines clauses afin que les droits des salariés soient garantis.

I - Définition et conditions du travail à temps partiel (art. L 3123-1 du code du travail)

Est salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée de travail est inférieure à un temps plein.

Le temps plein se définit comme :

- La durée légale du travail
- Ou comme la durée du travail fixé conventionnellement pour la branche, l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure à la durée légale du travail.

Le temps partiel est mis en œuvre sur la base d'un accord collectif. A défaut d'accord collectif, le temps partiel peut être instauré après avis du Comité d'Entreprise (C.E.) ou des délégués du personnel (en l'absence d'un C.E.). L'avis doit être transmis à l'inspection du travail sur demande de l'agent de contrôle.

En l'absence de représentation du personnel, le temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspection du travail.



La durée minimale de travail que doit respecter le salarié à temps partiel est fixée :

- Par convention ou accord de branche étendu (article L3123-19 du code du travail) : si la durée fixée dans ce cadre est inférieure à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel, le texte doit déterminer :
 - Les garanties de mise en œuvre d'horaires réguliers
 - Les garanties permettant le cumul par le salarié de plusieurs activités pour atteindre une durée globale d'activité équivalente à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine
 - Les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.
- A défaut d'accord, la durée minimale de travail que doit respecter le salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou à l'équivalent mensuel de cette durée.

Un salarié peut demander à travailler pour une durée inférieure à la durée minimale conventionnelle ou à la durée légale, par demande écrite et motivée :

- Pour faire face à des contraintes personnelles
- Ou pour cumuler plusieurs activités pour atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à une durée de 24 heures.

Un salarié de moins de 26 ans qui poursuit ses études peut bénéficier **de droit** à sa demande d'une durée inférieure à la durée conventionnelle ou légale compatible avec ses études.

II - Le contrat de travail à temps partiel

A/ Le contrat de droit commun (art. L 3123-6 du code du travail)

1) Mentions obligatoires

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée qui doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

2) Droits du salarié

a) Modifications de la répartition de la durée du travail

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser les cas dans lesquelles une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature de la modification (art. L 3123-6 du code du travail). Sinon, l'employeur ne peut modifier cette répartition sans l'accord du salarié.

- Toute modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance déterminé par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou à défaut par convention ou accord de branche étendu. Ce délai de prévenance ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés.

Si le délai de prévenance conventionnel est inférieur à 7 jours, le texte doit prévoir les contreparties dont bénéficie le salarié.

En l'absence d'accord, toute modification de la répartition de la durée du travail doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés à l'avance au moins.

- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec (article L3123-12 alinéa 2 du code du travail) :
 - des obligations familiales impérieuses (qui doivent être justifiées par le salarié) ex. : assistance à un parent dépendant ;
 - le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
 - une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
 - une activité professionnelle non salariée.
- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. (art. L 3123-12 alinéa 1 du code du travail)

b) Accomplissement des compléments d'heures

La conclusion d'avenants au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail peut être autorisée par convention ou accord de branche étendu. Ces heures sont dénommées compléments d'heures et rémunérées au taux normal (sauf dispositions conventionnelles contraires). Les heures accomplies au-delà de ces compléments donnent lieu à un salaire majoré d'au moins 25%.

B/ Le temps partiel pour les besoins de sa vie personnelle (art. L 3123-2 du code du travail)

Le salarié qui le demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine pour des raisons liées au besoin de sa vie personnelle.

L'employeur peut refuser la demande du salarié pour des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise. Si l'employeur donne son accord, un avenant précisant la ou les périodes non travaillées est établi. Il peut prévoir le lissage de la rémunération.

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

III - Durée du travail et choix des salariés

- Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ou le même établissement sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps partiel correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur communique à ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
- Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiels peuvent être organisées par une convention collective, un accord collectif étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.
- A défaut, le salarié doit prévoir dans sa demande la durée du travail souhaitée, la date envisagée pour l'application du nouvel horaire. Cette demande doit être transmise à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception 6 mois au moins avant la date souhaitée d'application du nouvel horaire. L'employeur doit répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans les trois mois de la réception de la demande.

IV - Le travail intermittent (art. L 3123-33 à L3123-38 du code du travail)

Il n'est possible de conclure des contrats de travail intermittents que si celle-ci est prévue par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou un accord d'établissement. Ces contrats 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.

1) Forme du contrat et mentions obligatoires (art. L 3123-34 du code du travail)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

2) Droits des salariés

Les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet sous réserve en ce qui concerne les droits conventionnels de l'article L3123-38 de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

V - Les sanctions pour les infractions relatives au travail à temps partiel

Des sanctions pénales sont prévues par les articles R 3124-5 à R 3124-10 du code du travail pour les infractions relatives au travail à temps partiel. Sera puni d'une peine d'amende allant jusqu'à 1.500 € par salarié concerné, doublée en cas de récidive :

- tout employeur qui aura occupé à temps partiel un salarié sans établir un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires (R3124-5 du code du travail),
- tout employeur qui aura fait effectuer par un salarié à temps partiel des heures complémentaires sans respecter les limites légales (R3124-8 du code du travail)
- tout employeur qui n'aura pas respecté le nombre ou la durée des interruptions d'activité quotidienne prévus par la loi ou la convention collective (R3124-9 du code du travail)

Est également puni d'une peine d'amende allant jusqu'à 750 € par salarié :

- tout employeur qui n'accorde pas une majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat (art. R3124-10 du code du travail).

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE SCHILTIGHEIM

Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
67300 SCHILTIGHEIM
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65
e-mail : cma@cm-alsace.fr

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE COLMAR

13, avenue de la République – CS20044
68025 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
e-mail : cma.colmar@cm-alsace.fr

CHAMBRE DE METIERS D'ALSACE MULHOUSE

12, boulevard de l'Europe - BP 3007
68061 Mulhouse Cedex
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40
e-mail : cma.mulhouse@cm-alsace.fr

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace