

Le temps partiel correspond à une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail, applicable dans l'entreprise.

 C. trav., art. L. 3123-1

La **durée du travail** doit donc **être inférieure aux limites suivantes** (hors durée conventionnelle moins élevée) :

- Par semaine : 35 heures
- Par mois : 151,67 heures
- Par an : 1 607 heures

Comment mettre en place le travail à temps partiel dans l'entreprise ?

Elle peut s'effectuer à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés.

 C. trav., art. L. 3123-17 à L. 3123-26

Initiative de l'employeur : la mise en œuvre du temps partiel à l'initiative de l'employeur s'effectue :

- sur la base d'un accord collectif : convention ou accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, convention ou accord de branche étendu ;
- en l'absence d'accord, après avis du comité social et économique (CSE) ;
- en l'absence de représentants du personnel, après information de l'inspection du travail.

Demande des salariés : dans les entreprises dépourvues de CSE, le temps partiel peut être mis en place à la demande des salariés et après information de l'inspection du travail. Cette demande 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.

Les salariés ont toujours la possibilité de demander individuellement un passage à temps partiel, selon les modalités exposées ci-dessous.

Comment passer un salarié à temps partiel ?

Le salarié peut demander un passage à temps partiel à son employeur et vice-versa.

Passage à la demande du salarié

Les salariés à temps plein qui souhaitent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou la même entreprise ont une priorité pour l'attribution d'un emploi de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur porte à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

 C. trav., art. L. 3123-3

Les conditions

Les conditions de mise en place du temps partiel choisi peuvent être fixées par la convention ou l'accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche, qui doit prévoir :

- 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 leur demande à leur employeur ;
- le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

En l'absence de convention ou d'accord collectif, le salarié précise, dans sa demande, la durée de travail souhaitée ainsi que la date à laquelle il aimerait passer à temps partiel. Cette demande doit être adressée au moins 6 mois avant cette date par LRAR et l'employeur est tenu de répondre dans un délai de 3 mois à compter de la réception, également par LRAR.

Passage à la demande de l'employeur

L'employeur peut proposer à ses salariés de passer d'un temps plein à un temps partiel mais **ne peut les y contraindre**, car cela constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Il peut proposer au salarié un emploi à temps partiel n'appartenant pas ou non équivalent à sa catégorie professionnelle, à condition qu'une convention ou un accord d'entreprise, d'établissement ou, à défaut, de branche étendu le prévoit.

Comment le temps partiel doit-il être formalisé ?

Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être un contrat écrit. À défaut, il est présumé être à temps plein.

Mentions obligatoires  *C. trav., art. L. 3123-6* :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée du travail
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les associations et entreprises d'aide à domicile et en cas de temps partiel aménagé)
- Cas et nature des modifications possibles de la répartition de la durée du travail
- Modalités de communication des horaires de travail par écrit
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Quelle modalité de répartition du temps partiel choisir ?

Par semaine

La durée du travail est fixée par semaine et se reproduit à l'identique toutes les semaines. La durée du travail peut toutefois varier entre les jours de la semaine.

Par mois

La durée du travail est fixée par mois et se reproduit à l'identique tous les mois. La durée du travail peut toutefois varier entre les semaines du mois.

Durée par mois = (durée par semaine x 52) / 12

Temps partiel aménagé

Un accord d'entreprise ou un accord de branche peut organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine pour faire varier la durée du travail selon les besoins de l'entreprise.

Temps réduit pour raisons personnelles



C. trav., art. L. 3123-2

Un salarié peut demander à bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous forme de périodes travaillées où il est occupé selon l'horaire collectif et de périodes non travaillées pour des raisons personnelles. Ce dispositif peut être organisé sans accord collectif, dans le seul cadre contractuel.

Existe-t-il une durée minimale de travail en cas de temps partiel ?

Oui, le contrat à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail.

 C. trav., art. L. 3123-7 ; L. 3123-19 ; L. 3123-27

Cette durée est fixée :

- par accord de branche étendu ;
- à défaut d'accord, à 24 heures par semaine ;
- (ou 104 heures par mois ou équivalent annuel).

Exceptions

Demande du salarié motivée par :

- des contraintes personnelles ;
- le cumul d'activité pour atteindre un temps plein ou à la durée minimale de travail ;
- la poursuite des études (étudiant de moins de 26 ans).

CDD :

- durée maximale de 7 jours ;
- conclu en cas de remplacement.

Salarié d'un particulier employeur.

Existe-t-il des régimes de répartition de la durée de travail en cas de temps partiel ?

Oui, le contrat à temps partiel doit respecter des répartitions de la durée de travail.

 C. trav., art. L. 3123-23 ; L. 3123-30

Ces règles sont fixées :

- par accord d'entreprise ;
- ou à défaut, accord de branche étendue ou agréée ;
- à défaut d'accord :
 - 1 interruption d'activité maximum par jour ;
 - 2 heures maximum par interruption d'activité.

Peut-on dépasser la durée de travail prévue au contrat ?

Oui, il est possible de réaliser des heures complémentaires, dans les limites fixées par le contrat de travail et selon le double plafond suivant :

 C. trav.C. trav., art. L. 3123-9 ; L. 3123-20 et L. 3123-28, art. L. 3123-23 ; L. 3123-30

→ le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut pas être supérieur à 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche étendu, peut porter ce nombre d'heures jusqu'au tiers de cette durée ;

→ les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée conventionnelle du travail.

Peut-on prévoir une clause d'exclusivité dans un contrat à temps partiel ?

Pour être valable, la clause d'exclusivité doit être :

- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnée au but recherché.

Il n'y a pas incompatibilité de principe entre une clause d'exclusivité et contrat à temps partiel, mais la clause sera appréciée plus strictement. À défaut de clause valable, la clause est nulle, sans requalification du contrat en temps plein.

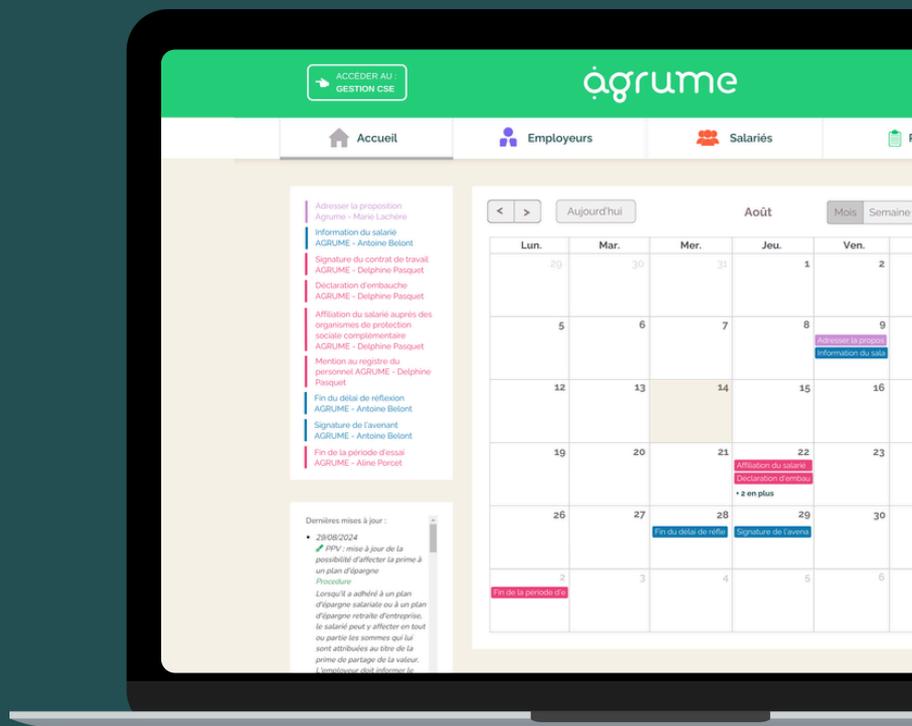
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume