

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

1. Définition du travail à temps partiel

Est à temps partiel le salarié dont le temps de travail est inférieur à la durée collective pratiquée dans l'entreprise, qu'il s'agisse de la durée légale (35 heures hebdomadaires ou 1607 heures annuelles : [fiche 2](#)) ou de la durée fixée par un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement.

2. Modalités de mise en place

La possibilité de travail à temps partiel peut être introduite dans l'entreprise selon différentes modalités. Dans aucun cas, le passage à temps partiel ne peut être imposé au salarié.

◆ Introduction du temps partiel dans l'entreprise

L'introduction du travail à temps partiel dans l'entreprise suppose que cette possibilité soit ouverte à l'employeur, soit par accord collectif, soit sur une décision propre, après avis des représentants du personnel.

↳ *Par accord collectif*

Une convention ou un accord de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peuvent prévoir et organiser la mise en place du temps partiel dans l'entreprise.

↳ *A défaut, par décision unilatérale de l'employeur*

Si aucun texte conventionnel ne s'applique, l'employeur peut mettre en place des horaires à temps partiel après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel (cet avis doit être transmis dans les quinze jours à l'inspection du travail).

En l'absence de représentation du personnel dans l'entreprise, l'employeur doit simplement informer l'inspection du travail avant la mise en place d'horaires à temps partiel.

◆ Accord obligatoire du salarié

Le passage de temps plein à temps partiel nécessite l'accord du salarié.

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit : le défaut d'écrit fait présumer qu'il s'agit d'un contrat de travail à temps complet et peut entraîner le paiement d'amende de 1 500 € (amende de 5^e classe pour une personne physique).

↳ *Si le passage à temps partiel est à l'initiative de l'employeur*

Le projet de modification (sous forme de proposition d'avenant au contrat de travail, par exemple) doit être soumis au salarié qui doit donner son accord expressément. Son refus ne constitue pas une faute, ni un motif de licenciement.

↳ *Si le passage à temps partiel est à la demande du salarié*

C'est le plus souvent la convention ou l'accord collectif qui fixe les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel choisis. En l'absence de convention ou d'accord collectif, le salarié doit faire une demande écrite, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date de mise en œuvre, six mois avant cette date. L'employeur dispose d'un délai de trois mois suivant la réception de la demande, pour y répondre, en motivant son éventuel refus.

Il existe une situation où le temps partiel est de droit pour le salarié, à condition qu'il ait au moins un an d'ancienneté, il s'agit du passage à temps partiel pour élever un enfant dans le cadre du congé parental d'éducation (voir : http://www.travail.gouv.fr/infos_pratiques/infos_e.html).

QUESTION / RÉPONSE

L'embauche d'un salarié à temps partiel ouvre-t-elle droit à des abattements de cotisations sociales ?

3. Organisation du temps de travail

- ◆ La répartition hebdomadaire, mensuelle ou annuelle

Le temps partiel est organisé dans le cadre de la semaine, du mois ou de l'année. Cette répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail. Sur le changement de la répartition de l'horaire de travail : [voir ci-dessous](#).

↳ Dans le cadre hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire et la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine doivent être précisés.

↳ Dans le cadre mensuel

Le temps de travail mensuel et la répartition des heures de travail entre les semaines doivent être précisés. Ainsi, une inégale répartition de la durée du travail entre les différentes semaines du mois est possible.

Si la répartition de la durée du travail n'est pas indiquée, le salarié peut obtenir la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein s'il peut établir qu'il doit se tenir en permanence à la disposition de son employeur (Cass. Soc. 17 juillet 1999, n°3268).

↳ Dans le cadre annuel

Le temps partiel peut être également organisé sur l'année mais dans le seul cadre du « temps partiel modulé ». La modulation consiste à faire varier sur tout ou partie de l'année la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail fixée au contrat de travail. Elle est subordonnée aux conditions suivantes :

- un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit prévoir la modulation ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail du salarié doit varier sur tout ou partie de l'année sans dépasser celle mentionnée dans le contrat de travail (laquelle doit être en-deçà de la durée légale - 1 607 heures annuelles - ou de la durée conventionnelle).

- ◆ Les heures complémentaires

↳ Volume

Les heures complémentaires sont distinctes des heures supplémentaires ([voir fiche 3](#)). Elles ne peuvent en principe pas dépasser 1/10^{ème} de la durée habituelle, hebdomadaire ou mensuelle, de

travail prévue au contrat de travail. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise peut porter cette limite jusqu'au tiers de la durée fixée par le contrat de travail.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement. En application de ce principe, la Cour de cassation a considéré que des avenants à un contrat à temps partiel conclus pour pourvoir au remplacement de salarié absent ou pour faire face à un surcroît temporaire de travail, qui ont eu pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail d'un salarié employé à temps partiel, au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement, rendaient des demandes en paiement de rappels de salaire et de congés payés sur le fondement d'une requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet (Cass. soc., 5/04/2006, n° 04-43.180).

L'accomplissement d'heures complémentaires n'est pas prévu dans le cadre du travail à temps partiel modulé (circulaire DRT n°7 du 6 décembre 2000). Si l'horaire annuel moyen réellement effectué dépasse la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, le contrat de travail peut être modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours (réductible par accord collectif de branche étendu ou d'entreprise à 3 jours ouvrés) et de l'acceptation du salarié.

↳ Compensations

Les heures complémentaires ne donnent pas lieu au paiement de majorations pour heures supplémentaires, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ni à repos compensateur. Elles sont donc rémunérées au même taux que celles fixées au contrat.

Toutefois, si un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise augmente le nombre maximal des heures complémentaires (au-delà de 1/10^{ème} et jusqu'à un tiers de la durée fixée au contrat de travail), les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^{ème} de la durée contractuelle sont majorées de 25% (article L. 212-4-4 alinéa 2 du Code du travail).

↳ Procédure

Aucun délai n'est imposé à l'employeur pour demander l'accomplissement d'heures complémentaires. Toutefois, le salarié peut refuser de les accomplir s'il en est informé moins de 3 jours avant ; il est donc vivement conseillé de respecter ce délai.

QUESTIONS / RÉPONSES

Un salarié à temps partiel peut-il refuser d'effectuer des heures complémentaires ?

Le fait d'effectuer régulièrement des heures complémentaires a-t-il des conséquences ?

- ◆ La modification de l'organisation du temps de travail des salariés à temps partiel

A l'occasion de la RTT dans l'entreprise par accord collectif ou décision de l'employeur ([voir fiches 6](#) et suivantes), différentes solutions peuvent être envisagées à l'égard des salariés à temps partiel, à condition de respecter le principe d'égalité entre salariés à temps partiel et ceux à temps plein de qualification égale occupant un emploi équivalent (article L. 212-4-5 du Code du travail).

Par exemple :

- réduction du nombre d'heures de travail dans les mêmes proportions que celles appliquées aux salariés à temps complet ;
- maintien du temps de travail individuel des salariés à temps partiel ;
- augmentation du temps de travail individuel des salariés à temps partiel.

↳ *Modification du temps de travail*

La modification du temps de travail individuel d'un salarié à temps partiel nécessite son accord et son refus de se soumettre à une nouvelle durée du travail ne saurait constituer ni une faute ni un motif de licenciement.

Toutefois, l'application d'un accord collectif de réduction du temps de travail à un salarié à temps partiel, sans que cette RTT s'accompagne d'autres modifications, s'impose au salarié à temps partiel qui ne saurait la refuser sans commettre une faute susceptible de justifier son licenciement (Cass. Soc. 26/02/03 n°630).

Il est souhaitable d'envisager le cas des salariés à temps partiel dans l'accord collectif de RTT afin d'encadrer les solutions individuelles.

Pour plus de précisions, [voir fiche 7](#).

*Modification de l'horaire quotidien*

Sauf clause contractuelle expresse fixant un horaire de travail quotidien, le simple déplacement du temps de travail à l'intérieur de la journée d'un salarié à temps partiel, selon les modalités fixées par le contrat, s'impose au salarié. Son refus constitue une faute susceptible de justifier son licenciement.

Toutefois, ce refus peut être légitimé si le changement d'horaire est incompatible avec des obligations familiales impérieuses (Cass. Soc. 9 mai 2001, n°1930).

↳ *Modification de la répartition de l'horaire de travail*

Le salarié à temps partiel ne peut refuser, sans commettre une faute susceptible de justifier son licenciement, la modification de la répartition de son horaire de travail dès lors qu'elle répond aux conditions suivantes :

- le(s) cas précis dans le(s)quel(s) une modification peut intervenir doit (nt) être prévu(s) dans une clause de son contrat de travail (si la modification de l'horaire n'est pas prévue, ou de façon imprécise, par le contrat de travail, l'employeur ne peut l'imposer au salarié) ;
- l'employeur doit lui notifier la modification au plus tard 7 jours ouvrés entiers avant la date prévue de son application (un accord collectif peut réduire ce délai de prévenance jusqu'à 3 jours ouvrés entiers minimum). Si l'employeur ne respecte pas le délai de prévenance, le refus du salarié n'est pas fautif et ne saurait justifier son licenciement.

Toutefois, mêmes si les conditions requises sont réunies, le salarié peut refuser le changement, sans que ce refus ne soit considéré comme une faute, s'il s'avère incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, ou l'exercice d'une autre activité professionnelle.

De même, la jurisprudence considère que ne peut être imposé au salarié à temps partiel un changement de la répartition de l'horaire de travail (remplacement de périodes de garde de 24 heures par des périodes de 12 heures) consécutive à l'application d'un accord de RTT (Cass. Soc. 5/04/2006, n° 04-45.537).

Sur les conséquences sur la rémunération des salariés à temps partiel : [voir ci-dessous](#).

4. Rémunération

- ◆ Le principe de proportionnalité des rémunérations entre les salariés à temps partiel et ceux à temps plein

L'article L. 212-4-5 du Code du travail prévoit la proportionnalité des rémunérations des salariés à temps partiel par rapport à celles des salariés à temps plein de qualification égale occupant un emploi équivalent.

QUESTION / RÉPONSE

Comment savoir si deux emplois sont équivalents ?

- ◆ Les incidences de la RTT sur la rémunération des salariés à temps partiel

Sauf pour les salaires proches du SMIC, et sous réserve d'assumer les conséquences d'un refus d'une modification de la rémunération, les employeurs sont libres de maintenir ou non les rémunérations de salariés à l'occasion de la réduction du temps de travail. Cette règle vaut tant pour les salariés à temps complet que pour ceux à temps partiel (pour plus de précisions sur ce point : [voir fiche 8](#) et sur les possibilités d'imposer les réductions de salaire par l'employeur : [voir fiche 7](#)).

Selon les hypothèses, les modalités retenues pour les salariés à temps complets doivent ou non s'appliquer aux salariés à temps partiels.

↳ *Les maintiens de salaire sous forme de prime*

Peuvent prétendre à une prime compensatrice les salariés à temps partiel dans les situations suivantes :

- leur rémunération est proche du SMIC et ils entrent dans l'un des cas prévus par la loi pour bénéficier de la garantie mensuelle de rémunération « à due proportion » : [voir fiche 8](#) ;
- leur rémunération est supérieure au SMIC et leur durée individuelle de travail a été diminuée à l'occasion de la RTT : dans ce cas, les salariés peuvent prétendre à une prime compensatrice proratisée par rapport à celle perçue par des salariés à temps plein de qualification égale occupant un emploi équivalent ;
- l'accord collectif de RTT prévoit expressément l'attribution d'une prime compensatrice pour les salariés à temps partiels dont la

rémunération est supérieure au SMIC : les modalités de bénéfice de la prime compensatrice sont fixées par les dispositions conventionnelles.

Ne peuvent pas prétendre à une prime compensatrice les salariés à temps partiel qui se trouvent dans les situations suivantes (circulaire CAB 3 du 3 mars 2000) :

- leur rémunération est proche du SMIC mais ils n'entrent pas dans les cas énumérés par la loi pour bénéficier de la garantie mensuelle de rémunération : [voir fiche 8](#) ;
- leur rémunération est supérieure au SMIC et leur durée individuelle de travail n'a pas été diminuée à l'occasion de la RTT ;
- leur rémunération est supérieure au SMIC et leur embauche est postérieure à la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

↳ *Les maintiens de salaire par majoration du taux horaire*

Bien que la loi ne se prononce pas dans ce cas, il semblerait que la règle « à travail égal, salaire égal » ait vocation à s'appliquer et qu'ainsi, les salariés à temps partiel puissent obtenir la même majoration dès lors qu'ils sont placés dans une situation identique à celle d'au moins un salarié à temps complet en bénéficiant.

5. Protection sociale

La protection sociale des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps plein excepté sur deux points :

- ◆ Réduction du plafond de la Sécurité sociale

Cette réduction s'applique pour les cotisations plafonnées (assurance vieillesse, FNAL, retraite complémentaire et assurance chômage).

Le plafond réduit est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Salaire à temps partiel} \times \text{plafond de Sécurité sociale}}{\text{Salaire à temps plein}}$$

- ◆ Possibilité pour les salariés à temps partiel de cotiser à l'assurance vieillesse sur une assiette à temps plein

Un accord écrit daté et signé du salarié et de l'employeur doit figurer dans le contrat de travail initial ou dans un avenant ultérieur. L'employeur peut prendre en charge l'intégralité (part salariale

et part patronale) de la différence entre le montant de cotisation due sur le temps plein et celle due sur le temps partiel sans que cette prise en charge donne lieu à cotisation de Sécurité sociale.

L'accord peut être dénoncé par le salarié ou l'employeur ; il ne peut l'être par l'employeur qu'après expiration d'un délai d'un an à compter de sa date d'effet. La dénonciation doit être notifiée à l'autre partie et mentionnée dans un avenant au contrat de travail.

QUESTIONS / REPONSES

- L'embauche d'un salarié à temps partiel ouvre-t-elle droit à des abattements de cotisations sociales ?

Un abattement de 30% sur les cotisations patronales de sécurité sociale (assurances sociales, accident du travail, prestations familiales) pouvait être accordé, sous certaines conditions, en cas d'embauche à temps partiel. Cette aide a été supprimée le 31 décembre 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 31 décembre 2002 pour les autres. Toutefois, pour les entreprises qui étaient entrées dans le dispositif avant sa suppression, l'aide a été maintenue provisoirement. Elle a cessé de s'appliquer au 1^{er} janvier 2006.

- Un salarié à temps partiel peut-il refuser d'effectuer des heures complémentaires ?

Son refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées au contrat de travail ne peut constituer une faute et un motif de licenciement que si le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Son refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat de travail ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

(Article L. 212-4-3 du Code du travail)

- Le fait d'effectuer régulièrement des heures complémentaires a-t-il des conséquences ?

Lorsque l'horaire réel moyen du salarié dépasse de 2 heures au moins par semaine et pendant douze semaines (consécutives ou dans une période de 15 semaines) la durée du travail prévue au contrat, celle-ci doit être modifiée pour tenir compte du temps de travail réel, sous réserve de l'acceptation par le salarié concerné et du respect d'un préavis de 7 jours. La nouvelle durée de travail correspond à l'horaire antérieurement fixé auquel s'ajoute la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

- Comment savoir si deux emplois sont équivalents ?

Des emplois sont équivalents si, dans l'entreprise, ils sont comparables, notamment en terme de qualification, classification, perspectives de carrière et niveau hiérarchique.

Il ne s'agit pas d'emplois identiques ou similaires. Le fait que le contrat de travail soit à durée indéterminée ou déterminée est indifférent.