

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

Le-la salarié-e à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet. Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salariés à temps plein. Elle est calculée comme pour un salarié à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du salarié 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 avait été occupé à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficient les salariés à temps plein (au moins 5 semaines)...

♦♦♦

Quelques particularités doivent être soulignées :

- un-e salarié-e à temps partiel peut avoir **plusieurs employeurs** sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima 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 le souhaite, pour prendre un emploi à temps complet disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise correspondant à sa catégorie professionnelle.
- pour les élections DP et CE, les salarié-es à temps partiel sont **électeurs et éligibles** comme les salariés à temps complet. Ils sont comptabilisés dans l'effectif au prorata de leur temps de présence.

♦♦♦

Retrouvez l'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » sur le site de Solidaires



Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

Union
syndicale
Solidaires

c'est sur
www.solidaires.org

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 salarié concerné.

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 salarié demande à bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

♦♦♦

Solidaires, un outil au service des salarié-es... 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 salariés 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 salariés, chômeurs, 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 !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de la Villette 75019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

Le temps partiel en 6 questions

Fiche 12
Février 2016



Connaître ses droits pour les faire appliquer

Union
syndicale
Solidaires

Le travail à temps partiel, c'est quoi?

On parle de temps partiel lorsqu'un-e salarié-e a une durée du travail inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou l'établissement ;

- à la durée de travail mensuelle ou annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, (ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement).

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les heures complémentaires, c'est quoi?

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

Elles sont limitées au cours d'une semaine, d'un mois ou de la période sur laquelle s'effectue la répartition du temps de travail, en application de l'accord collectif applicable dans l'entreprise :

- au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, calculée, le cas échéant, sur la période de référence prévue par l'accord collectif,

- au tiers de la durée du travail fixée au contrat lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit.

Depuis le 1er janvier 2014, chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 % ; cette disposition s'applique à défaut de taux supérieur prévu par le contrat de travail ou un accord collectif.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées de 25 %. Ainsi, par exemple, pour un contrat de travail à temps partiel de 20 heures par semaine, les heures complémentaires effectuées au-delà de la 22e heure ouvrent droit à une majoration de 25%. Une convention ou un accord de branche étendu, peut toutefois prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 %.

Quel contrat de travail ?

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Dans tous les cas, il doit être écrit et doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- 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.

Dans le cas d'un passage d'un temps complet à un temps partiel, un avenant au contrat de travail doit être signé.

Existe-t-il une durée minimale de travail ?

Pour les salarié-es à temps partiel, **la durée minimale du travail est fixée à 24 heures par semaine** ou à une durée équivalente prévue par un accord collectif.

Pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités, les salarié-es peuvent travailler moins de 24 heures s'ils le souhaitent. Dans ce cas, la demande doit être formulée par écrit et motivée.

Les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études, les salarié-es dont le parcours d'insertion le justifie et les salarié-es des particuliers employeurs ne sont pas concerné-es par cette mesure.

Une convention ou d'un accord de branche étendu peut prévoir la possibilité de fixer une durée de travail inférieure à 24 heures.

La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

A de très rares exceptions près , la répartition de la durée du travail dans la semaine ou le mois figure obligatoirement dans le contrat de travail. Il faut veiller à faire respecter ce point important!

Doivent également être mentionnées les circonstances dans lesquelles cette répartition peut faire l'objet d'une modification

Toutefois, une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ne peut intervenir qu'après le respect, par l'employeur, d'un préavis de 7 jours (délai qui peut être abaissé jusqu'à 3 jours ouvrés par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement). Le point de départ de ce préavis est la notification au salarié de la modification envisagée .

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

Oui, l'employeur peut imposer des coupures, mais dans certaines limites: l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Mais, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

- soit précisément ;
- soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

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, une interruption de moins de 2 heures : les exigences de la loi sont respectées.

Temps partiel pour raisons familiales

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

L'employeur est tenu d'accepter votre demande si vous avez au moins un an d'ancienneté et que vous demandez votre temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation ou en cas de maladie, d'accident ou de handicap grave d'un enfant à charge. Il ne peut pas non plus refuser votre passage à temps partiel sans donner de raisons valables pour ce refus .