

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

DÉFINITION DU TEMPS PARTIEL

DURÉE DU TRAVAIL INFÉRIEURE À LA DURÉE LÉGALE OU À LA DURÉE COLLECTIVE DE L'ÉTABLISSEMENT

La notion de temps partiel est définie à l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Selon cet article, sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail ;
- à la durée collective du travail fixée et applicable dans l'établissement, lorsque cette durée est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application sur le mois de la durée légale du travail, si elle est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement ;
- à la durée du travail annuelle résultant de l'application sur l'année de la durée légale du travail, soit **1 607** heures ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement.

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit donc comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à un horaire à temps plein.

Exemple

Un horaire hebdomadaire de 34 heures 30 minutes est considéré comme un horaire à temps partiel.

L'horaire du salarié doit, par ailleurs, être inférieur à la durée légale du travail. La durée de référence de l'horaire à temps plein, éventuellement rapportée au mois ou à l'année, est la durée légale ou, si elle est inférieure, la durée conventionnelle fixée au niveau de la branche ou de l'entreprise.

Exemple

Dans une entreprise dont l'horaire de travail est fixé à 34 heures et 30 minutes, un horaire hebdomadaire de 34 heures est considéré comme un horaire à temps partiel. À l'opposé, un horaire de 34 heures et 30 minutes n'étant pas inférieur à la durée conventionnelle applicable dans l'établissement ne sera pas considéré comme étant à temps partiel.

FORFAIT JOURS ET TEMPS PARTIEL

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit la notion de temps partiel.

Selon cet article, les salariés à temps partiel sont définis comme des salariés dont la durée du travail est obligatoirement fixée en heures à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Les salariés régis par une convention de forfait en jours, n'ayant pas de référence horaire, ne sont pas considérés comme des salariés à temps partiel et, ce, quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait.

Cette analyse est confirmée par la circulaire ministérielle DRT 2000/07 du 6 décembre 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui précise que les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ne sont pas des salariés à temps partiel au sens du Code du travail dans la mesure où leur durée du travail ne peut être décomptée en heures et où le plafond de **218** jours de travail par an fixé par la loi ne correspond pas à un temps plein annuel mais à un plafond maximal de jours annuel pouvant être fixé par accord.

Lettre-circulaire Acoss n° 2004-136 du 8 octobre 2004

Position de la jurisprudence

La Cour de cassation a, dans un arrêt du 11 juillet 2013, pris une position similaire. En effet, selon la cour, l'abattement d'assiette des cotisations plafonnées (réservé au temps partiel) n'est pas applicable aux salariés en forfait jour.

Cass. civ. 2^e - 11 juillet 2013

MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Article L. 3123-2 du Code du travail

ACCEPTATION DU SALARIÉ

Un salarié ne peut être contraint d'accepter des horaires à temps partiel. L'employeur ne peut, par conséquent, contraindre un salarié à travailler à temps partiel.

Le passage d'un horaire de travail à temps partiel à un horaire de travail à temps complet constitue une modification du contrat de travail. En l'absence d'une notification économique justifiant une telle modification, le licenciement faisant suite au refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 23 février 2000 – Mole c/Restitute d'Oriano

L'acceptation du salarié est requise même si sa rémunération est maintenue.

Ainsi, la résiliation du contrat aux torts de l'employeur peut être prononcée lorsque celui-ci impose au salarié une modification à la baisse des horaires de permanence entraînant une diminution de son temps de travail.

Cass. soc. 30 mars 2011

Temps partiel aménagé sur l'année

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, une convention ou un accord de branche, peut aménager le temps partiel sur tout ou partie de l'année.

CATÉGORIES DE TEMPS PARTIEL

TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE

Répartition du temps de travail à la semaine.

Exemple

31 heures par semaine.

TEMPS PARTIEL MENSUEL

Répartition du temps de travail sur le mois.

Exemple

131 heures par mois.

TEMPS PARTIEL AMÉNAGÉ SUR L'ANNÉE

Variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail sur tout ou partie de l'année.

TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine.

TEMPS PARTIEL CHOISI

Choix de la formule de travail à temps partiel.

TEMPS PARTIEL AMÉNAGE SUR L'ANNÉE

La loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a créé un dispositif simplifié permettant au salarié à temps partiel de travailler selon un horaire qui peut varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions définies par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de branche.

Pour permettre aux salariés dont l'horaire de travail à temps partiel varie sur tout ou partie de l'année, de bénéficier des mêmes garanties que les salariés à temps partiel de droit commun, la loi a intégré ces nouvelles modalités d'aménagement du temps travail dans les articles L. 3123-1 et suivants du Code du travail.

Le temps partiel « aménagé » sur tout ou partie de l'année, prévu par la loi, nécessite pour sa mise en œuvre une convention ou un accord collectif et un contrat de travail écrit qui doit comprendre un certain nombre de clauses obligatoires.

Mise en place

Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année a pour objet de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Il ne peut être instauré que par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche.

L'accord collectif doit mentionner :

- les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail ;
- les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Le délai de prévenance est, sauf stipulation contraire, fixé à sept jours.

Les heures complémentaires, dont le volume est dans ce cas constaté, en fin de période, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de **35** heures en moyenne sur la période de plusieurs semaines ou de **1 607** heures sur l'année.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel aménagé peuvent bénéficier au même titre que les salariés à temps plein de l'octroi de jours de repos dans les conditions fixées par l'accord collectif aménageant le temps de travail sur tout ou partie de l'année.

Lissage des rémunérations

Afin que les salariés concernés puissent percevoir une même rémunération d'un mois sur l'autre et ce, quel que soit le nombre d'heures ou de jours du mois considéré, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut prévoir que la rémunération mensuelle des salariés des entreprises organisant la variation de la durée de travail hebdomadaire sur tout ou partie de l'année est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par l'accord.

Contrat de travail

Les mentions obligatoires de ce contrat concernent la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

La loi renvoie aux partenaires sociaux le soin de déterminer les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Il peut s'agir notamment de prévoir 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 ainsi que la nature de cette modification et les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Heures complémentaires effectuées régulièrement

Un mécanisme de réajustement de la durée de travail prévue au contrat est prévu lorsqu'un salarié à temps partiel dont l'horaire varie sur tout ou partie de l'année effectue régulièrement des heures complémentaires.

Le mécanisme de réajustement applicable au temps partiel décompté sur une base hebdomadaire ou mensuelle vise également la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail si elle est supérieure à **15** semaines.

Cette disposition permet une intégration dans la durée contractuelle des heures complémentaires régulièrement effectuées durant cette période.

Ainsi, sur la période supérieure à **15** semaines prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié ne doit pas dépasser de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat de travail.

Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires, sauf si le salarié s'y oppose.

L'horaire modifié est alors égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Régime des interruptions d'activité

Les dispositions législatives relatives au temps partiel « aménagé » sont soumises aux règles de droit commun relatives aux interruptions d'activité.

Les horaires de travail répartis sur tout ou partie de l'année ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures.

Seul un accord collectif peut déroger, sous certaines conditions, à ce principe notamment en prévoyant des contreparties spécifiques pour tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.

Régime des heures complémentaires

Le salarié à temps partiel dont l'horaire de travail varie sur tout ou partie de l'année peut effectuer un certain nombre d'heures complémentaires pendant la période définie par l'accord collectif conformément à l'article L. 3122-2 du Code du travail.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le dixième de la durée contractuelle dans la limite du tiers de cette durée que si un accord collectif le prévoit.

Dans ce cas, l'accord doit comporter des clauses obligatoires concernant, d'une part, les garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation et, d'autre part, une période minimale de travail continue et la limitation du nombre d'interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail - c'est-à-dire **35** heures sur la période supérieure à la semaine définie par l'accord collectif dans la limite de l'année ou **1 607** heures si cette période est annuelle - ou à la durée fixée conventionnellement.

Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle calculée, le cas échéant, sur la période prévue par accord collectif conformément à l'article L. 3122-2, est majorée de **25 %**.

Repos compensateur

Les heures complémentaires doivent être payées. Elles ne peuvent être compensées par du repos.

En effet, aucune disposition légale ne prévoit la possibilité de remplacer le paiement des heures complémentaires par un repos.

L'employeur doit par conséquent payer ces heures. Le paiement doit s'effectuer au taux normal ou avec une majoration de **25 %** lorsque le volume d'heures supplémentaires dépasse **10 %** de la durée contractuelle en vertu d'un accord de branche

Cass. soc. 17 février 2010

L'administration a également pris position en ce sens.

Circulaire DRT 2000-7 du 6 décembre 2000

Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est consulté notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail. Il délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévus par l'article L. 3122-2 lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Circulaire DGT 20 du 13/11/2008

TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Article L. 3123-7 du Code du travail

Objet du temps partiel pour raisons familiales

L'article L. 3123-7 du Code du travail permet aux salariés qui en font la demande, de bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine sur l'année.

Exemple

Un salarié ayant des enfants à charge a la possibilité de ne pas travailler pendant tout ou partie des congés scolaires.

Mise en place du temps partiel pour raisons familiales

Cet aménagement du temps partiel ne nécessite pas d'accord collectif. Il peut être organisé dans un cadre contractuel.

L'initiative de la demande appartient au salarié et peut s'opposer au refus de l'employeur.

Le refus de l'employeur doit cependant être motivé par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être signé afin de préciser :

- la ou les périodes non travaillées ;
- un lissage des rémunérations sur l'année, le cas échéant.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes travaillées et non travaillées sans l'accord du salarié.

Durée du travail des salariés à temps partiel pour raisons familiales

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou de plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de leur vie familiale.

Cette durée du travail doit être fixée dans la limite :

- de la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou, si elles sont inférieures,
- de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ;
- ou de la durée du travail applicable dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 3133-1 du Code du travail.

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut qu'il puisse être employé à temps partiel.

Régime des heures supplémentaires

Le régime des heures supplémentaires s'applique aux heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire ou, s'il y a dépassement, des limites conventionnelles maximales instituées par un accord de modulation.

Exemple

Un salarié à temps partiel pour raisons familiales, dont l'horaire de travail est inférieur à **1 607** heures par an, effectue au cours d'un mois deux semaines avec un horaire égal à **42** heures. Dans ce cas, l'entreprise devra lui décompter **14** heures supplémentaires au cours de ce mois.

Il s'agit d'une disposition protectrice pour ces salariés afin que ceux-ci relèvent du même régime horaire que les salariés à temps plein sous réserve d'un aménagement pour les périodes non travaillées des salariés concernés.

TEMPS PARTIEL CHOISI

Article L. 3123-8 du Code du travail

Définition

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre une activité, un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article L. 3123-8 du Code du travail

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Mise en place du temps partiel choisi

Accord collectif

Les conditions de mise en place d'un horaire à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par :

- une convention ou un accord collectif étendu ;
- une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord doivent 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 effectuer leur demande à l'employeur ;
- le délai laissé au chef d'entreprise pour apporter une réponse motivée. En cas de refus, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

À défaut d'accord collectif

En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire.

La demande doit être adressée au moins six mois avant cette date.

Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande du salarié ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie :

- de l'absence d'emploi disponible ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé a des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

FORMALISME OBLIGATOIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article L. 3123-14 du Code du travail

NÉCESSITÉ D'UN CONTRAT ÉCRIT

Le contrat du salarié à temps partiel doit être rédigé par écrit.

Présomption d'emploi à temps plein

L'absence d'un écrit constatant l'existence du contrat à temps partiel a pour effet de faire présumer que le contrat a été conclu pour un horaire normal.

Cass. soc. 19 juin 1990 – Bull. civ. V, n° 298

Exemple

Un salarié peut se voir accorder une requalification de son contrat à temps plein même s'il n'apporte pas la preuve d'avoir travaillé à temps complet, ni de s'être tenu en permanence à la disposition de son employeur. En effet, alors que l'absence d'écrit fait présumer que le contrat est conclu pour un temps plein, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve inverse.

Cass. soc. 25 février 2004 – Servan et autres c/Crédit Lyonnais

Preuve inverse

En l'absence d'écrit, il appartient à l'employeur qui se prévaut d'un contrat à temps partiel de rapporter la preuve, non seulement de la durée exacte du travail convenu, mais également de sa répartition entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois. Si cette preuve n'est pas rapportée, le contrat est présumé conclu à temps complet.

Cass. soc. 31 mars 1999 – Pochon c/Sté Bricheux

À l'inverse, suite aux différents témoignages et attestations produits par l'employeur pour combattre cette présomption, les juges du fond peuvent estimer que la salariée, qui n'a pas souscrit de contrat lors de son embauche, n'avait pas été employée à temps complet et ne pouvait ainsi prétendre à aucun rappel de salaire.

Cass. soc. 2 février 2000 – Verhahe c/Simon

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

Sanctions pénales

L'absence de rédaction d'un écrit pour un contrat de travail à temps partiel, est punie de la peine prévue pour les contraventions de V^e classe, soit **1 500 €** au plus.

Article R. 3124-5 du Code du travail

Cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés.

PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut comporter une période d'essai.

La durée de cette période d'essai ne peut excéder la durée calendaire de celles des salariés à temps plein.

Article L. 3123-9 du Code du travail

MENTIONS OBLIGATOIRES

Article L. 3123-14 du Code du travail

Le contrat de travail doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit aux salariés (planning...). À l'opposé, la tranche horaire qui doit être effectuée par le salarié au cours de la journée ne doit pas nécessairement être indiquée dans le contrat de travail ;
- la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (temps partiel hebdomadaire) ou les semaines du mois (temps partiel mensuel) ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Absence de mention de la durée de travail dans le contrat

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée de travail prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (article L. 3123-14 du Code du travail). À défaut, le contrat n'est pas automatiquement requalifié en contrat à temps plein.

L'absence de cette mention déclenche simplement une présomption de travail à temps plein à laquelle l'employeur peut faire échec en prouvant par tout autre moyen que la durée exacte convenue correspondait à un temps partiel et que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Cass. soc. 26 janvier 2011

Horaire de travail

Les conditions dans lesquelles un salarié doit être prévenu de ses horaires de travail constituent une mention obligatoire du contrat.

Par contre, la fixation de ceux-ci dans le même contrat n'en n'est pas une.

Un contrat de travail à temps partiel précisant la répartition des heures à effectuer chaque jour sans préciser la tranche horaire dans laquelle elles doivent être effectuées est conforme aux prescriptions légales.

En effet, la loi n'impose pas la mention de la tranche horaire de travail.

Cass. soc. 18 mars 2003 – Société SLAP c/Kessi

Répartition de la durée de travail à temps partiel

La répartition de la durée du travail constitue un élément du contrat de travail à temps partiel qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié.

Le contrat doit mentionner les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification (variation possible du temps de travail).

Toute modification doit être notifiée au salarié au moins **7** jours ouvrés à l'avance.

Ce délai peut être ramené à au moins **3** jours ouvrés lorsqu'une convention, un accord de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

Articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du Code du travail

L'accord collectif doit apporter des contreparties au salarié en cas de réduction du délai de prévenance.

L'employeur qui modifie les horaires de travail d'un salarié sans respecter le délai de prévenance qu'il inscrit au contrat (**7** jours ouvrés), ne respecte pas ses obligations contractuelles. En cas de refus de la part du salarié, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 16 février 1999 – Sté La Tourvaine c/Blanque

Les cas de modification envisagés dans le contrat doivent être suffisamment précis.

Ainsi, n'est pas licite la clause accordant à l'employeur le pouvoir de modifier la répartition des horaires en fonction des nécessités du service.

Cass. soc. 6 avril 1999 – SA Sylveric Intermarché c/Chiabonello et autres

Un contrat de travail à temps partiel qui ne précise ni la durée, ni la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ne respecte pas les dispositions du Code du travail en matière de travail à temps partiel. Le salaire de l'intéressé doit, dans ce cas, être établi sur la base d'un contrat à temps plein.

Cass. soc. 30 octobre 1997 – Livet c/Lhomme

Cass. soc. 12 juillet 1999 – Duval c/SARL JP. Services

Toutefois, la solution est différente lorsque l'employeur peut produire un décompte mensuel des heures du salarié montrant que ce dernier a travaillé en moyenne **80** heures par mois et qu'un tableau indiquant les périodes de travail permettait au salarié de connaître son rythme de travail.

Cass. soc. 9 juillet 2003 – Bauchet c/Association Egide

L'entreprise risque également une requalification du contrat à temps plein lorsque :

- le salarié subit des modifications fréquentes de l'amplitude des horaires, sans que le délai légal de prévenance de sept jours soit respecté par l'employeur ;
- le contrat de travail à temps partiel prévoit simplement que les horaires peuvent être révisés en fonction des besoins du service et placent le salarié dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et dans l'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur.

Cass. soc. 15 septembre 2010

MODIFICATION DE LA DURÉE PRÉVUE DU CONTRAT

La durée du travail et sa répartition sur la semaine ou sur le mois constituent, dans un contrat de travail à temps partiel, des éléments qui ne peuvent être modifiés qu'avec l'accord du salarié.

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.

Article L. 3123-24 du Code du travail

Sanctions

Il en résulte que le licenciement prononcé au motif du refus par le salarié de la modification de son contrat de travail est sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 23 novembre 1999 – Association APJH c/Dubois-Sacrispeyre

À l'opposé, lorsque le changement de répartition est conforme aux prévisions contractuelles, le refus du salarié constitue une faute ou un motif de licenciement sauf si ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses.

Cass. soc. 9 mai 2001 – Rachmajda c/SA Abilis-Novaservices

Cass. soc. – Société Megabun's 660 c/Mahboub

- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité non-salariée.

Transformation d'un temps partiel en temps plein

Le passage d'un horaire de travail à temps partiel à un horaire de travail à temps complet constitue une modification du contrat de travail, peu important que cette modification ait été ou non prévue dans le contrat de travail.

Cass. soc. 29 juin 1999 – Rabhi c/Caisse des Dépôts Développement C3D

En l'absence d'une notification économique justifiant une telle modification, le licenciement faisant suite au refus du salarié d'accepter la modification de son contrat de travail, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 23 février 2000 – Mole c/Restitute d'Oriano

Sanctions

Les articles R. 3124-5, L. 3124-8, R. 3124-9 du Code du travail prévoient :

- une amende pour les contraventions de V^e classe (1 500 € et/ou un an d'emprisonnement) lorsque l'employeur :
 - n'a pas établi un contrat de travail écrit comportant la durée du travail de référence, la répartition de la durée du travail et du volume des heures complémentaires,
 - a fait effectuer des heures complémentaires sans respecter les limites prévues par le Code du travail (1/10^e ou 1/3),
 - a employé un salarié à temps partiel sans respecter le nombre ou la durée de la ou des coupures quotidiennes légales ou conventionnelles ;
 - une amende pour les contraventions de IV^e classe lorsque l'employeur n'a pas respecté les dispositions relatives aux majorations des heures complémentaires (125 % pour les heures accomplies au-delà du 1/10^e de l'horaire contractuel).

Minimum horaire

Jusqu'au 31 décembre 2013, le Code du travail ne fixe aucun minimum horaire concernant l'exercice d'une activité à temps partiel.

La loi de sécurisation de l'emploi instaure une durée minimum hebdomadaire à compter du 1^{er} janvier 2014.

Celle-ci est fixée à 24 heures par semaine ou sur une durée équivalente lorsque l'établissement organise la répartition de la durée du travail sur le mois ou sur une autre période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

Article L. 3122-2 du Code du travail

Exceptions

Ne sont pas concernés par la durée minimale du travail :

- les étudiants de moins de 26 ans (droit à durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études) ;
- les employés de maison.

Une durée inférieure à 24 heures peut également être fixée sur demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre :

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

Les dérogations à la durée minimale ne peuvent être effectuée qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle la durée du temps de travail.

Entrée en vigueur

La durée minimale hebdomadaire entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2014. Les contrats conclus antérieurement peuvent rester sur la base d'une durée inférieure jusqu'au 1^{er} janvier 2016 sauf demande du salarié.

Dans ce dernier cas, toutefois, l'employeur peut s'opposer à la demande du salarié s'il justifie d'une impossibilité liée à l'activité économique.

MENTIONS INTERDITES

Une entreprise ne peut inclure une clause d'exclusivité dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel que sous certaines conditions.

En effet, la clause par laquelle le salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'autrui, porte atteinte au principe de libre exercice d'une activité professionnelle.

Cette clause n'est dès lors valable que si elle est :

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

Sanction

La nullité d'une telle clause n'a pas pour effet d'entraîner la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

Le salarié peut, toutefois, obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

Cass. soc. 11 juillet 2000 – Bull. civ. V n° 276

Cass. soc. 15 janvier 2002 – CPAM de Paris c/Angleraud

Cass. soc. 25 février 2004 – Mezeix c/Société Univerdis (Leclerc)

RÉGULATION CONVENTIONNELLE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Article L. 3123-15 du Code du travail

RÉAJUSTEMENT DE LA DURÉE CONTRACTUELLE DE TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

L'article L. 3123-15 du Code du travail prévoit, pour l'entreprise, l'obligation de modifier le nombre d'heures prévues au contrat de travail du salarié pour y intégrer les heures complémentaires ayant un caractère habituel.

Horaire moyen supérieur à l'horaire contractuel

L'horaire contractuel du salarié est modifié lorsque son horaire moyen réellement effectué dépasse de deux heures au moins par semaine (ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée), l'horaire prévu dans son contrat.

Ce dépassement doit avoir lieu pendant une période de **12** semaines consécutives ou pendant **12** semaines au cours d'une période de **15** semaines.

L'horaire contractuel est modifié en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire réellement effectué, et sous réserve d'un préavis de **7** jours.

Exception

L'horaire contractuel n'est pas modifié lorsque le salarié intéressé s'y oppose.

Exemples

- *décompte pour un salarié à temps partiel travaillant sur une base mensuelle de 100 heures : la totalité des heures complémentaires effectuées est ajoutée à l'horaire prévu dans le contrat de travail dès lors que l'horaire effectué sur 3 mois consécutifs dépasse 108 heures par mois.*
- *décompte pour une salariée à temps partiel travaillant sur une base annuelle de 600 heures effectuées sur 10 mois : les heures complémentaires effectuées sont ajoutées au volume d'heures prévu par le contrat de travail dès lors que l'horaire effectué sur le 1/4 de la période annuelle de travail dépasse de 24 heures la durée fixée : $600 : 4 = 150 \text{ heures} + 24 = 174 \text{ heures}$.*

LIMITATION DES INTERRUPTIONS QUOTIDIENNES

L'article L. 3123-16 du Code du travail prévoit une limitation des coupures quotidiennes des salariés à temps partiel.

«Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit soit expressément, 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».

L'article L. 3123-16 dernier alinéa du Code du travail encadre les coupures quotidiennes des salariés à temps partiel de la façon suivante :

- le nombre de coupures est limité. Les heures de travail des salariés à temps partiel doivent comporter au maximum une interruption d'activité au cours d'une même journée ;
- la durée de l'interruption d'activité est limitée. En effet, les heures travaillées des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à 2 heures.

DÉROGATIONS

Des dérogations à ces limitations peuvent être prévues par une convention, un accord collectif de branche étendu, un accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces dérogations peuvent porter sur :

- le nombre ou la durée des coupures quotidiennes ;
- la définition des plages horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité, et leur répartition dans la journée de travail.

Les négociations portant sur ces dérogations doivent respecter deux conditions :

- elles doivent prévoir des contreparties spécifiques en faveur des salariés concernés ;

Exemple

Garantie d'une durée minimale mensuelle prévue au contrat de travail.

- *elles doivent tenir compte des exigences propres à l'activité concernée.*

SANCTIONS

Le non respect du nombre ou des coupures quotidiennes est punissable des peines d'amende prévues pour les contraventions de V^e classe.

STATUT DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

À cet égard, une entreprise ne peut se fonder sur le fait qu'un salarié soit à temps partiel pour décider de le licencier en priorité par rapport à un salarié à temps complet.

Cass. soc. 3 mars 1998 – Bull. civ. V n° 113

Cependant, les accords collectifs peuvent créer des situations particulières en matière de droits conventionnels, ou des modalités spécifiques pour les salariés à temps partiel.

Article L. 3123-11 du Code du travail

Toutefois, ces modalités spécifiques ne peuvent porter que sur l'exercice des droits des salariés à temps partiel sans que soit remis en cause le principe d'égalité et en particulier celui de proportionnalité des salaires.

Cass. soc. 27 novembre 1986 – Bull. civ. V p. 428

Exemple de modalité spécifique conventionnelle

Des dispositions conventionnelles relatives à la promotion des salariés peuvent prévoir des dispositions particulières pour les salariés à temps partiel.

Ainsi, le fait pour une convention collective de doubler pour une salariée à mi-temps, le temps de présence nécessaire à un poste pour l'accès à un coefficient supérieur, ne constitue pas une discrimination.

Cass. soc. 9 avril 1996 – Soufflet c/CPAM de la Marne

RÉMUNÉRATION

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article L. 3123-10 du Code du travail

Le principe d'égalité de rémunération entre salarié à temps partiel et salarié à temps plein concerne les rémunérations fixées par la loi, les accords collectifs, mais aussi celles fixées par les usages d'entreprise.

Par conséquent, un usage d'entreprise ne peut subordonner le paiement d'une prime à l'occupation d'un emploi à temps complet. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir bénéficier de la prime au prorata de leur temps de travail.

Cass. soc. 13 avril 1999 – Sté Ouest France c/Busnel

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier proportionnellement des primes de vacances et de fin d'année prévues par un accord d'entreprise en l'absence, dans celui-ci, de dispositions plus favorables accordant la prime entière aux salariés à temps partiel.

Cass. soc. 26 février 1997 – Sté des Forges de Bologne c/CLERC et autres

La gratification de fin d'année dont bénéficie, le cas échéant, le salarié à temps partiel doit tenir compte des heures complémentaires éventuellement effectuées par le salarié.

Cass. soc. 5 juin 2001 – Bull. civ. V n° 212

Exemple

Les salariés présents au 31 octobre de l'année bénéficient d'une prime conventionnelle de fin d'année égale à 900 €. Un salarié travaille 32 heures par semaine (horaire à temps plein : 35 heures). Dans ce cas, 2 hypothèses peuvent se présenter :

- *l'accord prévoit l'octroi d'une prime entière pour les salariés à temps partiel. Dans ce cas, le salarié perçoit une prime de 900 € ;*
- *À défaut de précisions, l'entreprise verse la prime suivante : $900 \text{ €} \times 32/35 = 822,86 \text{ €}$.*

De la même façon, une rémunération complémentaire liée à des objectifs de vente et de chiffre d'affaires doit prévoir une modulation de ceux-ci en fonction de la durée du travail du salarié.

Cass. soc. 4 décembre 1990 – Bull. civ. V p. 366

ANCIENNETÉ

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme si ceux-ci étaient occupés à temps plein, les périodes non travaillées étant prises en totalité.

Cass. soc. 29 janvier 2002 – Bull. civ. V n° 212 p. 168
Article L. 3123-12 du Code du travail

Exemple

Droit à l'indemnité de licenciement, possibilité de prendre un congé parental d'éducation...

INDEMNITÉS DE RUPTURE

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ en retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article L. 3123-13 du Code du travail

Exemple

Un salarié est licencié pour motif personnel après 20 ans d'ancienneté. La convention collective prévoit une indemnité égale à 1/4^e de mois par année d'ancienneté. Les deux dernières années d'activité du salarié dans l'entreprise ont été effectuées à mi-temps. Le salaire moyen pris en compte pour le calcul de l'indemnité est de 1 200 € pour une activité à mi-temps.

Calcul de l'indemnité :

$$(1\ 200 \times 2/4) + ((1\ 200 \times 100/50) \times 18/4) = 11\ 400 \text{ €}.$$

$$\text{ou } (2\ 400 \times 2/4 \times 50 \%) + (2\ 400 \times \frac{18}{4}) = 11\ 400 \text{ €}.$$

4

De même, en présence d'une disposition conventionnelle prévoyant un plafonnement de l'indemnité de licenciement en fonction du salaire mensuel du salarié, il doit être tenu compte pour le calcul de ce plafonnement, des périodes de travail exercées à temps plein et à temps partiel.

Cass. soc. 1^{er} avril 2003 – Careille c/Société de fait François et Benoît Peyre

Exemple

Soit un salarié dont l'indemnité conventionnelle est limitée à 18 mois de salaire. Il a effectué 40 ans d'ancienneté dont 5 ans à mi-temps. Son salaire moyen temps plein est de 4 500 €.

*Dans ce cas, la solution suivante pourrait être : $(35 + (5 * 50 \%))/40 * (4 500 * 18) = 75 937,50 €$.*

TITRE RESTAURANT

L'accès au titre restaurant dépend de l'horaire de travail du salarié à temps partiel. Lorsque celui-ci est coupé d'une pause à l'heure du déjeuner, le salarié à temps partiel bénéficie du titre restaurant.

Dans le cas contraire, le salarié à temps partiel ne peut revendiquer l'accès au titre restaurant.

Réponse ministérielle n° 68222 JOANQ – 1^{er} juillet 1985 p. 3078

JOURS FÉRIÉS

Le salarié à temps partiel ne bénéficie pas de jours de repos supplémentaires lorsqu'un jour férié tombe un jour où il n'a pas à fournir de prestation de travail en vertu de son contrat de travail.

Cass. soc. 19 décembre 2001 – Fleurant c/SARL Lavorel

VALORISATION DE L'ABSENCE (SALARIÉ À TEMPS PARTIEL MODULÉ SUR L'ANNÉE)

La retenue pour absence d'un salarié à temps partiel modulé sur l'année doit être calculée en fonction de l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle.

Exemple

Un salarié à temps partiel annualisé dont l'horaire contractuel est fixé à 20 heures hebdomadaires doit se voir retenir une absence pour maladie sur la base de son horaire moyen mensuel, peu importe que l'absence corresponde à une période de faible ou de forte activité.

Cass. soc. 13 mars 2002 – SA Les Galeries c/Bourgeois

HEURES DE DÉLÉGATION

Lorsque le crédit d'heures d'un représentant du personnel à temps partiel dépasse le tiers de son temps de travail mensuel, les heures de délégation qui sont prises en dehors du temps de travail, pour l'exercice du mandat, doivent être considérées comme temps de travail effectif et payées comme tel.

Cass. soc. 20 mars 2002 – Société EURODIF c/Moutou

PRIORITÉ D'ACCÈS AU TEMPS PLEIN

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet et un salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L. 3123-8 du Code du travail

En l'absence de stipulation relative au temps partiel dans la convention ou l'accord collectif de travail, le salarié à temps plein peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel par l'envoi à l'employeur, six mois à l'avance, d'une lettre recommandée avec accusé de réception précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date de mise en œuvre envisagée.

Articles L. 3123-6 et D. 3123-3 du Code 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.

Article L. 3123-6 du Code du travail

En revanche, pour le passage d'un temps partiel au temps plein, le salarié à temps partiel peut faire valoir sa priorité de passage à temps plein, oralement et sans délai particulier.

Cass. soc. 2 juin 2010

HEURES COMPLÉMENTAIRES

DÉFINITION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Les heures complémentaires peuvent se définir comme étant les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail et en deçà de la durée légale du travail. Les conditions dans lesquelles un salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires sont définies aux articles L. 3123-17 et suivants du Code du travail.

Le contrat de travail doit définir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat.

Jusqu'au 31 décembre 2013, les heures complémentaires n'ouvraient pas droit aux majorations prévues à l'article L. 3122-22 du Code du travail : elles sont majorées de 10 % depuis le 1^{er} janvier 2014.

Les heures complémentaires ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail. Elles n'ouvrent pas droit au repos compensateur.

LIMITES

Il existe une double limite à l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat .

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Preuve des heures complémentaires

Exemple

Un salarié effectuant 135 heures par mois, ne peut effectuer plus de 13 heures 50 d'heures complémentaires. Une convention, un accord collectif de branche, un accord d'entreprise ou d'établissement, peut porter cette limite au 1/3 de cette durée.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixée au contrat de travail, est portée au-delà de 10 %, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de cette limite donne lieu à une majoration de 25 %.

Exemple

Soit un salarié dont l'horaire hebdomadaire contractuel est de 20 heures hebdomadaires. L'accord collectif de branche prévoit une limite à l'accomplissement des heures complémentaires à hauteur du 1/3 de la durée contractuelle.

Nombre d'heures réalisées	Taux de rémunération
De la 21 ^e à la 22 ^e	110 %
De la 23 ^e à la 26,67 ^e	125 %

Lorsque le nombre d'heures complémentaires imposées au salarié est supérieur à **10 %** de la durée prévue au contrat, le salarié peut en obtenir la rupture aux torts de l'employeur, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 30 juin 1999 – Leboutet c/Choisnet et autres

Preuve des heures complémentaires

La preuve des heures complémentaires n'incombe spécialement à aucune des parties. Si l'employeur doit fournir en cas de contentieux les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, le salarié doit pour sa part fournir préalablement des éléments de nature à étayer sa demande.

Cass. soc. 10 mai 2007 Gomes c/EDF-GDF

Rémunération des heures complémentaires

Jusqu'au 31 décembre 2013, les heures complémentaires étaient sauf dispositions conventionnelles particulières :

- rémunérées au taux normal dans la limite de **10 %** du volume contractuel ;
- majorées à **25 %** au-delà.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, heures complémentaires sont majorées dans les conditions suivantes :

- chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de **10 %** du volume contractuel donne lieu à une majoration de salaire de **10 %** ;
- chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de **25 %**. Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à **10 %**.

Article L. 3123-19 du Code du travail

REFUS D'EFFECTUER DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Le refus, par le salarié, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de **3 jours** à l'avance.

SANCTIONS

En cas de dépassement des limites légales applicables aux heures complémentaires, l'entreprise peut être condamnée :

- au paiement de ces heures au taux normal (ou majoré pour les heures accomplies entre **1/10** et **1/3**) ;
- à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

Cass. soc. Diallo c/Entreprise de nettoyage Challaucin

Dépassement de la durée légale du travail

Selon un arrêt rendu par la Cour de cassation, lorsque le recours à des heures complémentaires a eu pour effet, ne serait-ce que pendant un mois, de porter la durée de travail d'un salarié au-delà de la durée légale, le contrat de travail doit être requalifié en contrat à temps complet. Le salarié possède alors un droit à rappel de salaire sur la base d'un temps complet et ce, dans la limite de la prescription triennale.

Cass. soc. 12 mars 2014 - n° 12-15.014

Limites : heures complémentaires régulières

Lorsque les heures complémentaires effectuées de manière régulière au sens du septième alinéa de l'article L. 3123-15 du Code du travail (dépassement de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de l'horaire contractuel pendant douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines) ne sont pas intégrées à l'horaire contractuel de travail pendant une durée minimale (6 mois), le reversement à l'URSSAF des montants de la réduction de cotisations salariales précédemment calculés sur la période de douze ou de quinze semaines prévu à l'article L. 3123-19 du Code du travail doit être effectué au cours du mois civil suivant cette période.

Selon la jurisprudence, toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle sont des heures complémentaires, même si elles sont prévues par avenants temporaires augmentant provisoirement la durée du travail.

Cassation sociale 7 décembre 2010

La loi de sécurisation de l'emploi prévoit la possibilité pour une convention ou un accord de branche étendu d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par contrat par avenant moyennant des garanties pour le salarié.

Article L. 3123-25 du Code du travail

CONGÉS PAYÉS

L'horaire de travail pratiqué chaque mois et sa répartition sur les différents jours de la semaine est sans incidence sur les droits du salarié.

Les salariés à temps partiel ont, par conséquent, droit comme les autres salariés, à **2,5** jours ouvrables ou **2,08** jours ouvrés de congés payés par :

- mois de travail effectif ;
- ou période de **4** semaines ;
- ou période de **24** jours ouvrables ou **20** jours ouvrés.

Exemple

Un salarié travaille tous les jours de la semaine sauf le mercredi et le jeudi. La répartition horaire se fait du lundi au vendredi.

CALCUL EN JOURS OUVRABLES

Si le salarié est présent durant toute l'année, il acquiert 30 jours ouvrables de congés. Chaque semaine de congé entraîne un décompte de 6 jours ouvrables (du lundi au samedi). Les jours non travaillés par le salarié sont décomptés normalement.

Le premier jour ouvrable de congé décompté est le premier jour où le salarié aurait dû travailler et non le premier jour chômé dans l'entreprise.

Cass. soc. 2 mars 1989 – Bull. civ. V n° 178

Par contre, même s'ils correspondent à des jours normalement non travaillés dans l'entreprise (exemple : le samedi), les jours ouvrables jusqu'à la date de reprise, doivent être décomptés (et non les seuls jours de travail du salarié).

Cass. soc. 8 novembre 1983 – Bull. civ. V n° 545

Cass. soc. 5 mars 2003 – Société Michelin c/Raynaud

Exemple

Soit un salarié ne travaillant pas les mercredi et jeudi. Il prend une semaine de congés payés

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

Soit 6 jours ouvrables décomptés.

CALCUL EN JOURS OUVRÉS

1 - il est possible de considérer que le salarié acquiert 25 jours ouvrés. Chaque semaine de congé entraîne un décompte de 5 jours ouvrés (les mercredi et jeudi sont décomptés) ;

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

 = jours non décomptés

☞ Ce mode de décompte ne s'applique pas aux congés conventionnels supplémentaires. En effet, dans ce cas, seuls les jours travaillés par le salarié sont décomptés. Dans notre exemple, 3 jours de congés payés seront décomptés.

Cass. soc. 23 avril 1997 CPAM de l'Indre c/ Alliot

2 - il serait également possible de considérer que le salarié acquiert : $25 \text{ jours ouvrés} \times 3/5 = 15 \text{ jours ouvrés}$. Par contre, il conviendrait dans ce cas, de ne décompter que 3 jours ouvrés par semaine à savoir, uniquement les jours travaillés.

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
21 mars	22 mars	23 mars	24 mars	25 mars	26 mars	27 mars

	= jours non décomptés
--	-----------------------

Le salarié bénéficierait, dans ce cas, également de 5 semaines de congés payés.

Toutefois, la Cour de cassation n'a pas admis, à ce jour, la validité de cette pratique en considérant qu'il n'y a pas lieu de réduire le nombre de jours de congés payés en proportion de l'horaire du salarié.

Cass. soc. 10 mai 2001 – Bernard c/SA RNUR

APPLICATION D'UN COEFFICIENT

Les règles applicables en matière de décompte des congés payés entraînent un début du décompte, le premier jour où le salarié aurait dû travailler.

Exemple

Soit un salarié travaillant habituellement les lundi, mardi et mercredi matin. Ce salarié prend deux semaines de congés payés de suite. Dans le premier cas, le salarié démarre son congé le mercredi matin et dans le second, le mercredi midi après le travail. Dans ce cas, le décompte des congés fera apparaître les éléments suivants (calcul en jours ouvrés) :

Première hypothèse

lundi	mardi	<i>mercredi</i>	<i>jeudi</i>	<i>vendredi</i>	samedi	dimanche
<i>lundi</i>	<i>mardi</i>	<i>mercredi</i>	<i>jeudi</i>	<i>vendredi</i>	samedi	dimanche

Dans ce cas, le décompte fait apparaître 8 jours ouvrés.

Deuxième hypothèse

lundi	mardi	mercredi	jeudi	vendredi	samedi	dimanche
<i>lundi</i>	<i>mardi</i>	<i>mercredi</i>	<i>jeudi</i>	<i>vendredi</i>	samedi	dimanche

Dans ce cas, le décompte fait apparaître 5 jours ouvrés.

	= jours décomptés
--	-------------------

Solutions

Pour atténuer l'écart constaté au niveau du décompte des congés payés en fonction de la date de début des congés, les entreprises ont recours à diverses pratiques.

- la première consiste à fixer elles-mêmes les dates de départ en congés ;
- la seconde à appliquer un coefficient sur la prise des congés payés. Le décompte opéré par l'entreprise est inversement proportionnel à la répartition des jours travaillés sur la semaine.

Ainsi, un salarié travaillant un jour sur deux se verra décompter 2 jours de congés payés.

Tableau synthétique de l'application de coefficient (en jours ouvrés)

Droit à congés	Répartition des jours travaillés	Coefficient
25	5/5	1
25	4/5	$1 * 5/4 = 1,25$
25	3/5	$1 * 5/3 = 1,66$
25	2,5/5	$1 * 5/2,5 = 2$

INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS ET PASSAGE À TEMPS PARTIEL

Le passage à temps partiel a une incidence la première année sur la valorisation de l'indemnité de congés payés.

L'application de la règle du 1/10^e est, dans la plupart des cas, plus favorable que la règle du maintien du salaire et entraîne une régularisation importante au niveau de la rémunération du salarié.

Exemple

Un salarié passe à temps partiel le 1^{er} mai 2012 :

Salaires de la période de référence :

- 1^{er} juin 2011 au 30 avril 2012 : 2 000 € par mois ;
- 1^{er} mai 2012 au 31 mai 2012 : 1 600 € par mois (4/5).

Il prend 24 jours ouvrables de congés payés au cours du mois d'août 2012.

■ méthode du maintien de salaire (jours ouvrables moyens) :
le maintien de salaire est calculé sur un mois soit : $\frac{6 \times 52}{12} = 26$ jours moyens

Indemnité de congés payés = $24/26 \times 1\ 600 \text{ €} = 1\ 476,92 \text{ €}$

Le 1/10^e sur 5 semaines soit $6 \times 5 = 30$

- règle du 1/10^e : $(2\ 000 \times 11) + 1\ 600 \times 24/30 = 1\ 888 \text{ €}$.

MAINTIEN DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS VIEILLESSE ET ASSURANCE CHÔMAGE

ASSURANCE VIEILLESSE

L'assurance vieillesse est financée par :

- les cotisations d'assurance vieillesse qui sont établies de la façon suivante :
- **15,25 %** dans la limite du plafond de Sécurité sociale dont :
 - **8,45 %** à la charge de l'employeur,
 - **6,80 %** à la charge du salarié ;
- **1,75 %** (part patronale) et **0,25 %** (part salariale) sur l'intégralité du salaire ;
- la contribution sociale généralisée (CSG) : **1,30 %** affecté au fonds de solidarité vieillesse.

MAINTIEN DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS D'ASSURANCE VIEILLESSE POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

- Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- Décrets n° 2005-1351 et 2005-1352 du 31 octobre 2005 - JO du 3 novembre 2005 p. 17 300.

Dispositif

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse dues pour l'emploi de salariés dont le contrat est à temps partiel peut être établi à hauteur de la rémunération à temps plein.

La prise en charge par l'employeur de la part salariale de cotisations correspondant au supplément d'assiette n'est pas assimilable à une rémunération.

L'article 35 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites permet d'appliquer ce dispositif à :

- l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel. Sont donc concernés les salariés déjà employés à temps partiel ou embauchés à temps partiel ainsi que les salariés à employeurs multiples ;
- aux personnes dont la rémunération ne peut être déterminée en fonction d'un nombre d'heures travaillées.

Ce dispositif de maintien d'assiette peut également, lorsqu'il est appliqué aux cotisations du régime vieillesse de base, être étendu aux cotisations de retraite complémentaire.

Circulaire ARRCO/AGIRC du 21 décembre 2005

Conditions tenant au salarié

L'option pour le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur un temps plein est ouverte aux :

- salariés dont l'employeur est soumis à l'obligation de cotiser à l'assurance chômage ;
- salariés visés à l'article L. 5424-1 du Code du travail (agents non fonctionnaires de l'État, agents non titulaires des collectivités locales...).

L'option n'est pas ouverte aux salariés pour lesquels il est fait application d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations.

Conditions de forme

Le maintien d'assiette doit faire l'objet d'un accord entre le salarié et l'employeur.

CAS GÉNÉRAL

L'accord entre l'employeur et le salarié doit être écrit, daté et signé par les deux parties. L'accord doit figurer dans le contrat de travail initial ou dans un même avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. L'accord peut également fixer un délai pendant lequel la dénonciation par l'employeur est interdite.

PASSAGE À TEMPS PARTIEL DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel constituant une alternative à un licenciement collectif pour motif économique, le maintien de l'assiette à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein doit être proposé par l'employeur dans les mêmes termes à l'ensemble des salariés dont le contrat de travail à temps complet est susceptible d'être transformé en contrat à temps partiel pour le même motif.

La proposition doit comporter, le cas échéant, les modalités de prise en charge par l'employeur des cotisations. Elle est notifiée à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec avis de réception et intégrée au projet d'avenant par lequel le contrat de travail est transformé en contrat de travail à temps partiel.

Le salarié peut refuser cette proposition par une mention expresse portée dans l'avenant.

Article R. 241-0-4 du Code de la Sécurité sociale

CALCUL DES COTISATIONS

Pour l'application du dispositif, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est égal à :

$\text{Salaire mensuel} \times \frac{\text{Durée du travail à temps plein}}{\text{Nombre d'heures rémunérées au cours du mois}}^{(*)}$
--

() ou, le cas échéant, le nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.*

Article R. 241-0-2, I du Code de la Sécurité sociale

DURÉE DU TRAVAIL À TEMPS PLEIN

La durée de travail à temps plein s'entend de la durée légale de travail calculée sur le mois ou, si elle lui est inférieure, la durée mensuelle de travail fixée pour la branche ou l'entreprise ou la durée mensuelle de travail applicable dans l'établissement.

Article R. 241-0-1 du Code de la Sécurité sociale

Nombre d'heures rémunérées

Pour les salariés à temps partiel, le nombre d'heures rémunérées intègre l'ensemble des heures effectivement rémunérées, heures complémentaires comprises.

Pour les salariés dont la rémunération n'est pas déterminée selon un nombre d'heures de travail effectuées, le salaire correspondant à l'activité exercée à temps plein est calculé en fonction d'un nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle versée.

Ce nombre d'heures est égal (*Article D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale*) :

- pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures, à cinquante-deux douzièmes du rapport entre ce forfait et **45,7** ;
- pour les travailleurs à domicile mentionnés à l'article L. 7412-1 du Code du travail et pour les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC ;
- pour les autres salariés, au rapport entre la rémunération mensuelle versée au cours du mois civil considéré et le taux horaire du SMIC majoré de **70** %.

Pour l'application de ces dispositions le SMIC est pris en compte pour sa valeur la plus élevée en vigueur au cours de la période d'emploi rémunérée.

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien total ou partiel de la rémunération mensuelle, le nombre d'heures rémunérées pris en compte au titre des périodes de suspension est égal au produit de la durée de travail que le salarié aurait effectuée s'il avait continué à travailler ou, le cas échéant, du nombre d'heures considéré comme correspondant à la rémunération mensuelle qui lui aurait été versée, par le pourcentage de la rémunération demeuré à la charge de l'employeur et soumis à cotisation.

Article R. 241-0-2-1 du Code de la Sécurité sociale

Salaire à prendre en compte

La rémunération mensuelle prise en compte pour l'application du maintien d'assiette est la rémunération mensuelle brute constituée des gains et rémunérations assujettis à cotisations de Sécurité sociale, versée au salarié au cours du mois civil correspondant.

Articles R. 241-0-2, II et D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale

Non cumul

Le calcul des cotisations d'assurance vieillesse sur la rémunération à temps plein n'est pas cumulable avec :

- l'application d'une assiette ou de montants forfaitaires de cotisations ;
- l'application du mécanisme de plafond réduit prévu à l'article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale en faveur des salariés à temps partiel.

Par contre, le mécanisme de prorata applicable aux salariés à employeurs multiples peut être cumulé avec le dispositif de calcul des cotisations sur un salaire à temps plein.

Taux

Les taux à prendre en compte sont les taux plafonnés et déplafonnés.

Prise en charge du supplément de cotisations salariales

L'employeur peut prendre à sa charge la différence entre :

- le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse sur le salaire correspondant à l'activité à temps plein ;
- et le montant de la même cotisation dont serait redevable le salarié s'il cotisait sur sa rémunération à temps partiel.

Dans ce cas, l'accord des parties doit fixer la proportion, la durée et les modalités de cette prise en charge. La prise en charge par l'employeur de tout ou partie de la part salariale du supplément d'assiette n'est pas assimilée à une rémunération et ne donne par conséquent pas lieu à cotisations.

Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale

Forfait social

L'article 100 de la loi portant réforme des retraites (Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010) étend le champ d'application du forfait social aux sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations ou contributions de retraite complémentaire obligatoire.

Circulaire n° 2011-037 du 29 mars 2011

Le forfait social est une contribution patronale dont le taux est fixé à **20 %** depuis le 1^{er} août 2012.

DATE D'EFFET DE L'OPTION

Accord ou avenant prévoyant une date d'entrée en vigueur

Le maintien d'assiette s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter de la date d'entrée en vigueur fixée par l'accord ou l'avenant. Si la date déterminée ne correspond pas au premier jour d'un mois, le maintien d'assiette s'applique aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à compter du premier jour du mois suivant.

Article R. 241-0-6-I, 1° du Code de la Sécurité sociale

Accord ou avenant ne prévoyant pas de date d'entrée en vigueur

Lorsque l'accord ou l'avenant ne fixe pas de date pour son entrée en vigueur, le maintien d'assiette s'applique à compter du premier jour du mois suivant la date de sa conclusion ou à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle le salarié remplit les conditions pour bénéficier du maintien d'assiette si cette date est postérieure à la conclusion ou à la notification de l'accord ou de l'avenant.

Décalage de la paie

En cas de transformation d'un contrat de travail à temps complet en contrat de travail à temps partiel, la date de mise en œuvre du maintien d'assiette est reculée d'un mois.

Durée de l'option

Le maintien de l'assiette cesse d'être applicable aux cotisations afférentes aux rémunérations versées à partir du premier jour du mois au cours duquel (*Article R. 241-0-6, III du Code de la Sécurité sociale*) :

- la dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie ;
- le salarié cesse d'être à temps partiel ;
- le contrat de travail prend fin.

Dénonciation de l'accord

L'accord entre les parties peut être dénoncé par l'employeur ou par le salarié. La dénonciation par l'employeur ne peut intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an à compter de sa date d'effet. Un délai supérieur peut toutefois être prévu par l'accord.

La dénonciation de l'accord par le salarié ou l'employeur est notifiée à l'autre partie et mentionnée dans un avenant au contrat de travail. En cas de dénonciation, il ne peut être conclu de nouvel accord au titre du même contrat de travail avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de la dénonciation.

Article R. 241-0-5 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Soit un salarié percevant 2 000 € par mois pour un mi-temps. Son salaire à temps plein s'établirait à :

$$2\,000 \times \frac{151,67}{75,83} = 4\,000 \text{ €}$$

- en l'absence d'option pour un calcul de la cotisation vieillesse sur un salaire à temps plein, celle-ci s'élèverait mensuellement à :

- en cas d'option pour un prorata de plafond :

$$3\,129 \times 50 \% \times 15,25 \% \text{ (pour les cotisations plafonnées)} = 238,59 \text{ €}$$

$$2\,000 \times 2,00 \% = 40 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées)}$$

- sans option pour un prorata de plafond :

$$2\,000 \times 17,25 \% = 345 \text{ €}$$

- en cas d'option pour un calcul de la cotisation vieillesse sur un salaire à temps plein, celle-ci s'élèverait mensuellement à :

$$3\,129 \times 15,25 \% = 477,17 \text{ € (pour les cotisations plafonnées)}$$

$$4\,000 \times 2,00 \% = 80 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées).}$$

ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE SALARIALE (0,25 %)

La cotisation salariale d'assurance veuvage est remplacée depuis le 1^{er} juillet 2004 par une cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée, l'assurance veuvage garantissait au conjoint survivant de l'assuré décédé le bénéfice d'une allocation à caractère temporaire dont le montant était dégressif.

La cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée salariale est applicable aux gains et rémunérations versés à compter du 1^{er} juillet 2004, indépendamment des périodes d'emploi auxquelles elles se rapportent.

Son taux est de **0,25 %**.

