

## CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

---

### 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.

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*

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*

*Cass. soc. 12 mars 2002 - Jupiter c/Rookmatie*

À l'inverse, suite aux différents témoignages et attestations produits par l'employeur pour combattre cette présomption, les juges du fond ont pu estimer que la salariée, qui n'avait 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*

#### 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<sup>e</sup> 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.

## MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

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...) ;
- 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 ou les semaines du mois ; un contrat de travail à temps partiel précisant la répartition des heures à effectuer est conforme aux prescriptions légales qui n'exigent pas la mention de la tranche horaire de travail.

*Cass. soc. 18 mars 2003 - Sté Klap c/Kessi*

- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

### 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** à l'avance. Le délai peut être réduit à **3 jours** ouvrés par convention, accord de branche étendu ou accord d'entreprise.

L'employeur qui modifie les horaires de travail d'un salarié sans respecter le délai de prévenance qu'il inscrit au contrat (**7 jours**), 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/Lhommet*

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

### Refus de modifier la durée prévue du contrat

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*

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 ;
- 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.

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

L'article R. 3124-5, R. 3124-8, R. 3124-9 du Code du travail prévoit :

- une amende pour les contraventions de Ve 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 l'article L. 3123-18 du Code du travail (**1/10<sup>e</sup>** 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup>** de l'horaire contractuel).



## 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 sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

*Article L. 3123-1- Code du travail*

#### **Exemple de modalité spécifique conventionnelle**

*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 des salariés à temps partiel

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.

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*

#### **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 :  $900 \text{ €} \times 32/35 = 822,86 \text{ €}$ .*

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

Une gratification de fin d'année assise sur l'horaire de base doit être, pour le salarié à temps partiel, calculée en tenant compte des heures complémentaires éventuellement effectuées.

*Cass. soc. 21 mai 2002 - SAS OCP c/Boisard*

## ANCIENNETÉ

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée comme si les salariés étaient occupés à temps plein.

### Exemple

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

## 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 à l'article L. 3123-17 du Code du travail.

À la différence des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail, ces heures :

- n'ouvrent pas droit aux majorations prévues à l'article L. 3121-22 du Code du travail ;

*Cass. soc. 19 mars 1987 - Bull. civ. V, n° 177*

- ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail ;

- n'ouvrent pas droit au repos compensateur prévu à l'article L. 3121-26 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.

*Article L. 3123-17 - Code du travail*

## Limites

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

- le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au **1/10<sup>e</sup>** de la durée prévue au contrat. Cette limite peut être portée au **1/3** par convention, accord collectif de branche étendu ou accord d'entreprise.

## Exemple

*Un salarié effectuant 135 heures par mois, ne peut effectuer plus de 13 heures 50 d'heures complémentaires.*

Une convention ou un accord collectif de branche, peut porter cette limite au **1/3** de cette durée.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires, fixées au contrat de travail, est portée au-delà du **1/10<sup>e</sup>**, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du **1/10<sup>e</sup>** 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 <sup>e</sup> à la 22 <sup>e</sup> heure    | 100 %                |
| de la 23 <sup>e</sup> à la 26,67 <sup>e</sup> heure | 125 %                |

Lorsque le nombre d'heures complémentaires imposées au salarié est supérieur au **1/10<sup>e</sup>** 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 a.*

- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou de la durée fixée conventionnellement.

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.

*Diallo c/Entreprise de nettoyage Challaucin*

## 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 droit, comme les autres salariés, à **2,5** jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif.

### 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.*

*Par contre, 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.*

■ *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) ;*

**2** - *il est également possible de considérer que le salarié acquiert :  $25 \text{ jours ouvrés} \times 3/5 = 15 \text{ jours ouvrés}$ .*

*Par contre, il convient dans ce cas, de ne décompter que 3 jours ouvrés par semaine à savoir, uniquement les jours travaillés.*

*Le salarié bénéficie dans ce cas également de 5 semaines de congés payés.*

*Toutefois, le passage à temps partiel a une incidence la première année sur la valorisation de l'indemnité de congés payés. La règle du 1/10<sup>e</sup> est, dans la plupart des cas, plus favorable que la règle du maintien du salaire.*

### Exemple

*Un salarié passe à temps partiel le 1<sup>er</sup> mai 2006 :*

■ *salaires de la période de référence :*

- *1<sup>er</sup> juin 2005 au 30 avril 2006 : 2 000 € par mois*

- *1<sup>er</sup> mai 2006 au 31 mai 2006 : 1 600 € par mois (4/5)*

*Il prend 24 jours ouvrables de congés payés au cours du mois d'août 2006.*

- *méthode du maintien de salaire (jours ouvrables moyens) :*

*Le maintien de salaire est calculé sur un mois soit :  $6 \times \frac{52}{12} = 26 \text{ jours moyens}$*

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

*Le 1/10<sup>e</sup> sur 5 semaines soit  $6 \times 5 = 30$*

- *règle du 1/10<sup>e</sup> :  $\frac{(2\,000 \times 11)}{10} + 1\,600 \times 24/30 = 1\,888 \text{ €}$*