

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

DÉFINITION – MISE EN PLACE

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 ou, si elle est inférieure, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou applicable dans l'établissement, diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux et aux jours fériés mentionnés à l'article L. 3333-1 du Code du travail.

L'article L. 3123-1 du Code du travail définit donc comme salariés à temps partiel tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur 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.

Mise en place du temps partiel

Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 3123-2 du Code du travail, 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. Cet avis est transmis dans un délai de **15 jours** à l'inspecteur du travail.

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

L'article 12 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (Loi "Aubry II") a abrogé le régime du temps partiel annualisé et instauré deux dispositifs répondant à deux situations spécifiques :

- le travail à temps partiel modulé ;
- le travail intermittent caractérisé par des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

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

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 modulé

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

Temps partiel intermittent

- alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées sur 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.

MODIFICATION HORAIRE

L'employeur qui modifie les horaires de travail d'une salariée sans respecter le délai de prévenance qu'il avait inscrit au contrat (*exemple : 7 jours*), ne respecte pas ses obligations contractuelles.

En cas de refus 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

L'employeur peut prévoir une clause dans le contrat lui permettant de modifier l'horaire convenu en prévenant le salarié au moins 7 jours à l'avance.

Toutefois, dans ce cas, deux conditions doivent être remplies :

- le contrat doit déterminer la variation possible ;
- les cas dans lesquels la modification peut intervenir doivent être énoncés.

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

Ne répond pas à ces exigences, la clause accordant à l'employeur le pouvoir de modifier la répartition des horaires en fonction des nécessités du service.

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 contrat de 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

En l'absence d'écrit, c'est à l'employeur, qui se prévaut d'un contrat de travail à temps partiel, qu'il appartient d'établir la durée du travail convenue.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Thibault c/ Sté Seco Chalon

Cass. soc. 29 janvier 1997 - Barba c/ Renard

REFUS DE MODIFICATION DE 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.

JOURS FÉRIÉS

Les salariés à temps partiel bénéficient du paiement des jours fériés prévu par une convention collective. Toutefois, ils ne peuvent prétendre à une indemnité lorsque le jour férié coïncide avec le jour où ils ne travaillent pas habituellement.

Circulaire DRT n° 94-4 du 21 avril 1994

TEMPS PARTIEL MODULÉ

Article L. 3123-25 du Code du travail

MISE EN PLACE

La modulation du temps partiel peut être instaurée par :

- une convention ou un accord collectif étendu ;
- un accord d'entreprise non frappé d'opposition syndicale.

Modalités de l'accord

La convention ou l'accord prévoit, dans certaines limites, une variation de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail sur tout ou partie de l'année à la condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

La convention ou l'accord doit fixer :

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;

Seul une convention ou un accord collectif de branche étendu peut prévoir une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures dans une même journée.

- les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier. L'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Exemple

Pour un contrat de travail prévoyant 18 heures hebdomadaires, le salarié ne peut être amené à travailler plus de 24 heures (6 heures en plus correspondant au tiers des 18 heures figurant au contrat) et moins de 12 heures (18 - 6).

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- les conditions et les délais selon lesquels les horaires de travail sont notifiés au salarié ;
- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Cette modification ne peut intervenir moins de 7 jours après la date à laquelle le salarié en a été informé. Ce délai peut être ramené à 3 jours par convention ou accord collectif de branche étendu.

Par dérogation aux dispositions du Code du travail, la convention ou l'accord collectif peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord (lissage de la rémunération).

Article L. 3123-25 du Code du Travail

MENTIONS DU CONTRAT

Le contrat de travail doit mentionner, en sus des mentions obligatoires prévues par le Code du travail, en cas de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu au contrat est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et, sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

RÉMUNÉRATION LISSÉE

Un lissage de la rémunération sur l'année est possible. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions définies par l'accord collectif.

ABSENCE

Lorsqu'un salarié a été engagé selon un contrat à temps partiel annualisé, l'horaire à retenir pour calculer la retenue consécutive à l'absence maladie est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence du salarié corresponde à une période de forte ou de faible activité.

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

PÉNALITÉS

L'amende prévue pour les contraventions de Ve classe, soit **750 €** d'amende, portée à **1 500 €** en cas de récidive, est applicable à tout employeur qui :

- n'a pas établi de contrat écrit comportant la durée du travail de référence ;
- a fait effectuer des heures au-delà des limites prévues par une convention ou un accord collectif ;
- a employé un salarié à temps partiel sans respecter le nombre ou la durée de la ou des coupures quotidiennes légales ou conventionnelles.

LISSAGE DES RÉMUNÉRATIONS

Le contrat de travail peut prévoir les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L. 3123-27 du Code du Travail

Le lissage de la rémunération a pour objet de rémunérer le salarié sur une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et calculée sur une base horaire annuelle.

CALCUL DE LA DURÉE MOYENNE HEBDOMADAIRE

Cette durée est calculée sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail diminuée des jours de congés légaux ou conventionnels. Les congés s'entendent des congés accordés de façon générale à l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'établissement.

Durée légale hebdomadaire (35 heures)

Exemple

Entreprise prévoyant le chômage de 10 jours fériés légaux.

*365 jours - 52 jours de repos hebdomadaire - 30 jours de congés annuels - 10 jours fériés chômés
= 273 jours*

- *nombre de semaines travaillées :*

$$\frac{273 \text{ j}}{6} = 45,50$$

- *nombre d'heures travaillées (temps plein) : 35 heures x 45,50 = 1 592,50 soit **1 593** heures.*

ÉTABLISSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE

Le lissage porte uniquement sur le volume d'heures annuel prévues au contrat de travail. Les heures supplémentaires prévues au contrat de travail doivent donc faire l'objet d'un lissage comprenant les majorations légales. Les heures supplémentaires et/ou complémentaires non prévues initialement, sont payées avec le salaire du mois où elles sont effectuées.

Ces heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile et sont majorées en tenant compte du taux horaire de rémunération fixé dans le contrat de travail.

Majorations

- **25 %** pour les heures effectuées entre la **36^e** et la **43^e** heure.
- **50 %** pour les heures suivantes (**44^e** à **48^e** heure).

Congés payés

Acquisition des congés payés

Les salariés à temps partiel bénéficient de **2,5** jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif ou par période de **4** semaines. Seuls, les mois travaillés partiellement ou en totalité, doivent être pris en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Exemple

Un salarié travaillant à temps partiel sur une base annuelle et dont la période s'étale sur 16 semaines, a droit à : $2,5 \text{ jours ouvrables} \times (16 : 4 \text{ semaines}) = 10 \text{ jours ouvrables}$.

Prise des congés payés

Il appartient à l'employeur de fixer l'ordre et les dates de départ en congés dans le cadre de la période légale de prise des congés (1^{er} mai au **31** octobre).

Cette période doit comprendre un minimum de **12** jours ouvrables de congés continus. Un salarié ayant droit à un congé maximum de **12** jours ouvrables doit bénéficier d'une prise de ses congés en continu.

Lorsque la période travaillée se situe en dehors de la période légale de prise des congés payés, la fraction minimale de **12** jours est prise en dehors de cette période après accord d'entreprise ou accord individuel du salarié.

Article L. 3141-18 du Code du travail

Lorsque la période travaillée se situe pendant la période légale des congés payés, l'employeur fixe la date de départ en congé à l'intérieur de la période travaillée avec l'obligation d'accorder **12** jours ouvrables continus pendant la période légale.

Indemnisation des congés payés

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fait en comparant les méthodes suivantes :

- **1/10^e** des rémunérations perçues au cours de la période de référence ;
- salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait continué à travailler.

TEMPS PARTIEL POUR RAISON FAMILIALE

Article L. 3123-7 du Code du travail

OBJET DU TEMPS PARTIEL POUR RAISON FAMILIALE

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 RAISON FAMILIALE

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 RAISON FAMILIALE

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.

Dans ce cas, il s'agit d'une disposition protectrice pour ces salariés afin que ceux-ci relèvent du même régime de modulation 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

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. 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^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.

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

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

Durée minimale

Minimum horaire

Jusqu'au 31 décembre 2013, le Code du travail ne fixait 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.

Le ministère du Travail a annoncé que le délai accordé aux branches pour négocier sur le temps partiel sera prolongé jusqu'au 30 juin 2014. Cette décision a pour effet de repousser au 1^{er} juillet 2014 la date d'entrée en vigueur de la durée minimale de **24** heures hebdomadaires.

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 effectuées 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} juillet 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.

Complément d'heures

L'article L. 3123-25 du Code du travail autorise les conventions ou accords de branche étendus à prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord doit déterminer :

- le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de **8** par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ;
- la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant. Seules les heures effectuées au-delà de la durée définie par l'avenant sont des heures complémentaires. Elles sont majorées de **25** %.

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/ Blaque

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, alinéa 5 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/ Restitude d'Oriano

Sanctions

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

- 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 ;
 - 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).

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 : $600 : 4 = 150 \text{ h} + 24 = 174 \text{ heures}$.*

Limitation des coupures

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 agréé 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».

Depuis le 1^{er} janvier 1999, l'article L. 3123-16 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, 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 ou un accord collectif de branche étendu.

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.

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.

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

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. 3123-11 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

Un accord collectif peut en effet être plus favorable et donner à certaines primes un caractère forfaitaire. Tous les salariés y ont alors droit dans les mêmes conditions, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

Lorsque l'accord prévoit l'attribution d'une prime sans évoquer la possibilité de prorata, cette prime est considérée comme forfaitaire.

Cass. soc. 17 juin 2009 BC V n° 155

Cass. soc. 15 septembre 2010 BC V n° 181

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, la prime sera versée au prorata : $900 \text{ €} \times \frac{32}{35} = 822,86 \text{ €}$.*

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, etc.

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.

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.

À compter de janvier 2014 :

- les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un seuil de **10 %** ouvrent à majoration à hauteur de **10 %** ;
- les heures complémentaires travaillées au-delà de **10 %** de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, sont majorées de **25 %**. Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (plus faible ou plus élevé que **25 %**), d'au moins **10 %**.

Par ailleurs, les heures complémentaires ne s'imputaient pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail et n'ouvraient 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.

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, fixée au contrat de travail, est portée au-delà du **1/10^e**, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du **1/10^e** 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 heure	110 %
de la 23 ^e à la 26,67 ^e heure	125 %

Lorsque le nombre d'heures complémentaires imposées au salarié est supérieur au **1/10^e** 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/ Choynet et a.

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 à temps partiel au-delà de la durée légale, le contrat de travail doit être requalifié en contrat à temps complet.

Le salarié possède un droit à rappel de salaire sur la base d'un temps complet dans la limite de la prescription de trois ans.

Cass. soc. 12 mars 2014. n° 12-15.014

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^e** et **1/3**) ;
- à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

Diallo c/ Entreprise de nettoyage Challaucin

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, les 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

Compléments d'heures négociés

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.

Cass. soc. 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

Complément d'heures

L'article L. 3123-25 du Code du travail autorise les conventions ou accords de branche étendus à prévoir la possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail prévue par le contrat.

La convention ou l'accord doit déterminer :

- le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de **8** par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures ;
- la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de l'avenant. Seules les heures effectuées au-delà de la durée définie par l'avenant sont des heures complémentaires. Elles sont majorées de **25 %**.

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 :

- le salarié acquiert 25 jours ouvrés. Chaque semaine de congé entraîne un décompte de 5 jours ouvrés (les mercredis et jeudis sont décomptés). En effet, lorsque le salarié travaille uniquement sur certains jours de la semaine, le décompte des congés payés est effectué sur les jours ouvrés de l'entreprise et non uniquement sur ceux que le salarié aurait travaillés.

Cass. soc. 9 mai 2006 Quaiton c/CNAVTS

Par contre, 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

- une autre pratique des entreprises consiste à réduire les droits du salarié en contrepartie d'un décompte effectué uniquement sur les jours travaillés. À titre d'exemple : 25 jours ouvrés x 3/5 = 15 jours ouvrés. 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. Notons toutefois que cette pratique n'est pas validée par la cour de cassation.

Cass. soc. 10 mai 2011 - Bernard c/RNUR

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^e est, dans la plupart des cas, plus favorable que la règle du maintien du salaire.

Exemple

Un salarié passe à temps partiel le 1^{er} mai 2015 :

■ salaires de la période de référence :

- 1^{er} juin 2014 au 30 avril 2015 : 2 000 € par mois,

- 1^{er} mai 2015 au 31 mai 2015 : 1 600 € (4/5^e),

Il prend 24 jours ouvrables de congés payés au cours du mois d'août 2015.

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

- indemnité de congés payés = $\frac{24}{26} \times 1\,600 \text{ €} = 1\,476,92 \text{ €}$.

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

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

Bulletin de salaire : TEMPS PARTIEL - CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10e

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant une
rémunération mensuelle de
1 600 € pour 121,34 heures
Il est absent durant 24 jours
ouvrables au cours du mois
d'août

DÉDUCTION POUR ABSENCE :

Jours ouvrables : 24/26 x 1 600
= 1 476,92 €

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS :

Méthode du 10e :
 $((2\,000 \times 11) + 1\,600) / 10$
 $\times 24/30 = 1\,888$ €

BASE CSG / CRDS :

(brut SS * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance) :
 $(2\,011,08 \times 0,9825) + 30,17$
= 1 975,88 €

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20% pour cette
entreprise

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ

Nom et Prénom :
Adresse :
N° SS :
Emploi :
Coefficient :

EMPLOYEUR

Nom ou Raison sociale :
Adresse :
N° SIRET : APE :
URSSAF :
Convention collective :

Période du : 1 au 31.08.2015

Date de la Paie : 01.09.2015

SALAIRE (Base 121,34 heures)	1 600,00
ABSENCE (24 jours)	-1 476,92
INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS	1 888,00
SALAIRE BRUT	2 011,08

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 975,88	2,90%	57,30		
CSG	1 975,88	5,10%	100,77		
ASSURANCE MALADIE	2 011,08	0,75%	15,08	13,10%	263,45
CONTRIB.SOLIDARITE	2 011,08			0,30%	6,03
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	2 011,08	0,30%	6,03		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 011,08	6,85%	137,76	8,50%	170,94
Totalité	2 011,08			1,80%	36,20
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 011,08			3,45%	69,38
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 011,08	variable		1,20%	24,13
FNAL	2 011,08			0,50%	10,06
VERSEMENT TRANSPORT	2 011,08			2,70%	54,30
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 011,08	2,40%	48,27	4,30%	86,48
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	2 011,08	3,10%	62,34	4,65%	93,52
AGFF	2 011,08	0,80%	16,09	1,20%	24,13
PRÉVOYANCE	2 011,08	0,50%	10,06	1,50%	30,17
TOTAL DES RETENUES			453,70		868,79

NET À PAYER 1557,38

CRDS & CSG 57,30

NET IMPOSABLE 1 614,68

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

Bulletin de salaire : TEMPS PARTIEL - HEURES COMPLÉMENTAIRES

EXEMPLE :

Salarié non cadre percevant une
rémunération mensuelle de
1 600 € pour 121,34 heures

Il effectue habituellement 28 h
par semaine.

Lors de ce mois de paye, il
accomplit 33 heures lors d'une
semaine (la CCN permet
d'aller au delà de 10 %)

BASE CSG / CRDS :
(brut SS * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance) :
(1 661,51 * 0,9825) + 24,92
= 1 657,35 €

**TAUX ACCIDENT DU
TRAVAIL :**
Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

NET À PAYER :
Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :
Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE

SALARIÉ	EMPLOYEUR
Nom et Prénom :	Nom ou Raison sociale :
Adresse :	Adresse :
N° SS :	N° SIRET :
Emploi :	URSSAF :
Coefficient :	Convention collective :
	APE :

Période du : 1 au 31.08.2015

Date de la Paie : 01.09.2015

SALAIRE (Base 121,34 heures)	121,34	10,55	1600,00
HEURES COMPLÉMENTAIRES	2,80	11,61	32,49
HEURES COMPLÉMENTAIRES	2,20	13,19	29,01
SALAIRE BRUT			1661,51

COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 657,35	2,90%	48,06		
CSG	1 657,35	5,10%	84,52		
ASSURANCE MALADIE	1 661,51	0,75%	12,46	13,10%	217,66
CONTRIB.SOLIDARITE	1 661,51			0,30%	4,98
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 661,51	0,30%	4,98		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 661,51	6,85%	113,81	8,50%	141,23
Totalité	1 661,51			1,80%	29,91
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 661,51			3,45%	57,32
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 661,51	variable		1,20%	19,94
FNAL	1 661,51			0,50%	8,31
VERSEMENT TRANSPORT	1 661,51			2,70%	44,86
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 661,51	2,40%	39,88	4,30%	71,44
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO	1 661,51	3,10%	51,51	4,65%	77,26
AGFF	1 661,51	0,80%	13,29	1,20%	19,94
PRÉVOYANCE	1 661,51	0,50%	8,31	1,50%	24,92
TOTAL DES RETENUES			376,83		717,77

NET À PAYER 1284,68

CRDS & CSG 48,06

NET IMPOSABLE 1 332,74

Payé le :

Par virement du :

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

COTISATIONS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

MAINTIEN DE L'ASSIETTE DES COTISATIONS VIEILLESSE

- Article L. 241-3-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 ;
- Décret n° 2005-1351 et 2005-1352 du 31 octobre 2005 - JO du 3 novembre 2005 p. 97 300 ;
- Circulaire n° 2005-21 du 21 décembre 2005.

Dispositif

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse dues pour l'emploi de salariés dont le contrat est à temps partiel peut être établie 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 :

- 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.

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.

Salariés concernés

Deux catégories de salariés ouvrent droit au dispositif de maintien d'assiette :

- les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel défini par l'article L. 3123-1 du Code du travail.

Sont des salariés à temps partiel au sens de ces dispositions du Code du travail, les salariés dont la durée du travail est fixée à un niveau inférieur à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Cette durée est obligatoirement fixée en heures.

- les salariés titulaires d'un contrat de travail donnant lieu au versement d'une rémunération qui n'est pas déterminée en fonction d'un nombre d'heures de travail effectuées, à la condition que cette rémunération soit inférieure à la rémunération considérée comme correspondant à celle d'une activité exercée à temps plein.

Aux termes de l'article D. 241-1-1 du Code de la Sécurité sociale, cette catégorie recouvre :

- les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention individuelle de forfait annuel en heures,
- les travailleurs à domicile, les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation,
- d'autres salariés non rémunérés selon un nombre d'heures, notamment les salariés rémunérés sur la base d'un forfait annuel en jours.

En cas de forfait annuel en jours, le dispositif n'est applicable que si le forfait annuel du salarié est fixé à un niveau inférieur au nombre de jours défini par la convention ou l'accord collectif prévoyant la conclusion de conventions de forfait en jours.

☞ Il convient de souligner que, lorsque la rémunération perçue à temps partiel est au moins égale au plafond de la Sécurité sociale, le maintien de l'assiette ne présente pas d'intérêt pour le salarié dans la mesure où ses droits à l'assurance vieillesse ne seront pas réduits à raison de l'exercice de l'activité à temps partiel.

Conditions de forme

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

Le maintien de l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse à hauteur de la rémunération correspondant à l'activité exercée à temps plein résulte de l'accord du salarié et de l'employeur. Cet accord est écrit, daté et signé par les deux parties. Il figure dans le contrat de travail initial ou dans un avenant à celui-ci si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat.

Article R. 241-0-3 du Code de la Sécurité sociale

Calcul des cotisations

Modalités de calcul des cotisations d'assurance vieillesse

Lorsque le maintien d'assiette est appliqué, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse est déterminée pour chaque mois comme si le salarié exerçait son activité à temps complet.

L'assiette des cotisations d'assurance vieillesse sera donc décomposée en deux parties :

- la rémunération réelle de l'activité à temps partiel ;
- le supplément d'assiette correspondant à la différence entre ce montant et celui de la rémunération de l'activité à temps plein.

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

Temps partiel :

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

Salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures :

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.

Suspension du contrat de travail :

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-I-I du Code de la Sécurité sociale

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 des cotisations par l'employeur. Elle est notifiée à chacun des salariés concernés par lettre recommandée avec accusé 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

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

Par contre, sont soumises au forfait social, les sommes correspondant à la prise en charge par l'employeur de la part salariale des cotisations de retraite complémentaire obligatoire sur le supplément d'assiette.

*Article L. 24131 du Code de la Sécurité sociale
Circulaire n° 2011-037 du 29 mars 2011*

Cette disposition est applicable à compter du 10 novembre 2011.

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, I° 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 la conclusion de l'accord 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.

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

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 ne 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 partiel, celle-ci s'élèverait mensuellement à :*

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

$$3\,170 \times 50 \% \times 15,35 \% \text{ (pour les cotisations plafonnées)} = 243,30 \text{ €}$$

$$2\,000 \times 2,10 \% = 42 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées)}$$

- *sans option pour un prorata de plafond :*

$$2\,000 \times 17,45 \% = 349 \text{ €}$$

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

$$- 3\,170 \times 15,35 \% = 486,60 \text{ € (pour les cotisations plafonnées)}$$

$$- 4\,000 \times 2,10 \% = 84 \text{ € (pour les cotisations déplafonnées)}$$

ASSURANCE CHÔMAGE

Définition de l'assiette des cotisations

Les contributions des employeurs et des salariés sont assises sur les rémunérations brutes plafonnées soit, sauf cas particuliers définis par la commission paritaire nationale, sur l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale prévues aux articles L 242-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale.

Article 8 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage

Sont, cependant exclues de l'assiette des contributions : les rémunérations dépassant **4** fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la Sécurité sociale.

Transformation d'un temps plein en temps partiel

L'assiette des contributions des salariés, dont l'emploi à temps plein a été transformé en temps partiel, peut être maintenue à hauteur d'un salaire correspondant à un emploi à temps plein. Ce dispositif permet aux salariés concernés d'être, en cas de privation d'emploi, indemnisés sur la base d'un salaire temps plein.

Délibération UNEDIC n° 36 du 4 avril 1997

Circulaire UNEDIC du 17 avril 1997

Conditions

La mise en place de ce dispositif est possible lorsque :

- un accord collectif étendu prévoit cette possibilité ;
- la commission paritaire nationale décide de mettre en oeuvre la dérogation.

Relèvent de ce dispositif, les salariés des entreprises de la métallurgie appliquant l'accord du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi.

Calcul de l'assiette

- des contributions.

Celles-ci peuvent être assises sur la base des rémunérations reconstituées sur la base d'un salaire correspondant à un temps plein.

La durée d'application de ce maintien d'assiette est de **2 ans maximum** à compter de la transformation du poste.

- des allocations d'assurance chômage.

Le salaire de référence pris en compte pour déterminer le montant des allocations de chômage est déterminé à partir des salaires reconstitués ayant servi au calcul des contributions au titre des **12** mois civils précédant le dernier jour de travail du salarié. La rupture du contrat doit être intervenue dans les **2** ans suivant le passage de temps plein à temps partiel.

En cas de rupture du contrat après ces **2** ans, les allocations sont calculées sur la base d'un salaire de référence établi à partir de la rémunération à temps partiel.

PRORATA DE PLAFONDS

Abattement d'assiette

Pour le calcul des cotisations patronales et salariales plafonnées, les employeurs de salariés à temps partiel peuvent bénéficier d'un abattement d'assiette.

Cet abattement est également applicable pour la cotisation FNAL.

Lettre ministérielle du 20 janvier 1987 et lettre-circulaire ACOSS n° 87-16 du 26 janvier 1987

L'abattement d'assiette doit être effectué à chaque échéance de versement des cotisations.

Article L. 242-9 du Code de la Sécurité sociale

L'abattement d'assiette est facultatif. En cas d'accord entre l'employeur et le salarié, les cotisations plafonnées peuvent être calculées sans réduction de plafond.

Circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986

Conditions pour l'abattement

- le contrat de travail doit être écrit. À défaut, il faudra apporter la preuve que le contrat de travail est bien à temps partiel pour appliquer l'abattement d'assiette.

Cass. soc. 19 septembre 1991 n° 89-14573 Bull. civ. V, p. 233

- par ailleurs, une condition de rémunération doit être remplie :

l'abattement est opéré dans le cas où la rémunération, que le salarié aurait perçue s'il avait occupé son emploi à temps complet, est supérieure au plafond applicable pour la période considérée. Il est donc nécessaire que la rémunération du poste à temps plein soit supérieure au plafond non seulement certains mois de l'année, mais également globalement pour l'année ou la période d'emploi correspondant au travail à temps plein.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

- la durée du travail du salarié doit être inférieure, heures complémentaires comprises, à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, la durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'établissement.

L'abattement d'assiette n'est par conséquent pas applicable aux salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours car ces derniers ne sont pas des salariés à temps partiel et ce, quel que soit le nombre de jours de travail figurant dans leur convention de forfait.

Lettre circulaire n° 2004-136 du 8 octobre 2004

Salariés exclus du droit à abattement

L'abattement ne peut être pratiqué pour :

- les salariés travaillant régulièrement et simultanément pour plusieurs employeurs auxquels s'applique déjà un prorata d'assiette pour les cotisations plafonnées ;

Article L. 242-10 du Code de la Sécurité sociale

- les salariés bénéficiant de taux, d'assiette ou de montants de cotisations spécifiques (artistes, formateurs occasionnels, VRP à cartes multiples...) ;
- les salariés intérimaires ;
- les salariés en chômage partiel ;
- les salariés dont la rémunération est constituée en tout ou partie de pourboires ;

Lettre-circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986

Cass. civ 2^e du 11 novembre 2013

- les salariés régis par une convention de forfait en jours.

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

Cass. Civ. 2^e - 11 juillet 2013

Par contre, cet abattement est applicable à des négociateurs immobiliers percevant une rémunération composée d'un fixe et de commissions variables, dès lors qu'il est possible de déterminer le montant de la rémunération qu'auraient perçue ces salariés pour une même activité à temps plein.

Cass. soc. du 9 février 1995 - Société Immobilière Bernard Teilland c/ URSSAF de Grenoble

L'abattement n'est pas applicable pour un gérant minoritaire de SARL, dès lors que l'intéressé est exclusivement rémunéré en qualité de gérant et n'exerce aucune activité technique distincte de son mandat.

CA Paris 1^{er} mars 1995 18^e ch. - URSSAF de Paris c/ SARL Judens et autres

Calcul de l'abattement d'assiette

L'abattement d'assiette s'applique uniquement sur les cotisations plafonnées.

Il s'agit :

- de la cotisation d'assurance vieillesse : **6,85 %** (part salariale) et **8,50 %** (part patronale) ;
- de la cotisation FNAL : **0,10 %** (part patronale), pour les entreprises de moins de **20** salariés ;
- des cotisations d'assurance chômage (parts patronale et salariale) ;
- des cotisations de retraite complémentaire (parts patronale et salariale).

L'abattement doit être effectué lors de chaque paie.

Article R. 242-7 du Code de la Sécurité sociale

Toutefois, si l'employeur ne peut pas prévoir que la rémunération annuelle du poste à temps plein pris en compte sera au moins égale au plafond annuel, l'abattement ne pourra être appliqué qu'en fin d'exercice, au moment de la régularisation annuelle.

Détermination du plafond réduit

$\frac{\text{Salaire à temps partiel} \times \text{plafond}}{\text{Salaire à temps complet}}$

Article L. 242-8 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Un salarié perçoit : 2 800 € pour 120 heures par mois. L'horaire collectif de l'entreprise est de 151,67 heures. Son horaire de travail étant à temps partiel et sa rémunération supérieure au plafond de Sécurité sociale, l'entreprise peut pratiquer l'abattement d'assiette.

$$(2\,800 \times \frac{151,67}{120}) = 3\,538,97$$

Mois de janvier 2015 :

$$TA = \frac{2\,800}{3\,538,97} \times 3\,170 = 2\,508,07 \text{ €}$$

$$TB = 2\,800 - 2\,508,07 = 291,93 \text{ €}$$

DÉFINITION DES ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE

Salaire à temps partiel

Il convient de retenir tous les éléments soumis à cotisations (avantages en nature, indemnités et primes diverses, rappels de salaire, heures complémentaires).

Plafond

Il s'agit du plafond applicable à la période de paie. En cas d'embauche ou de départ en cours de mois, il convient de retenir le plafond réduit correspondant au nombre de jours compris dans la période de présence.

Exemple

Salarié embauché le 16 juin 2015.

Horaire hebdomadaire de 20 heures.

Salaire mensuel = 2 000 €.

Salaire à temps partiel du 16 au 30 juin 2015 = 1 000 € (calcul en 30^e).

Salaire théorique reconstitué du poste pour la période correspondante : $1\,000 \times (35/20) = 1\,750$ €.

Plafond réduit correspondant : $(15/30) \times 3\,170 = 1\,585,00$ €.

Assiette réduite : $(1\,000/1\,750) \times 1\,585 = 905,71$ €.

Abattement : $1\,000 - 905,71 = 94,29$ €.

Salaire à temps complet

Il s'agit du salaire que percevrait le salarié s'il travaillait à temps plein. Pour appliquer l'abattement, celui-ci doit être supérieur au plafond. Il convient de prendre en compte la rémunération correspondant à l'emploi à temps plein de même qualification assortie des avantages et accessoires qui s'y attachent (prime d'ancienneté, ...).

À défaut, la rémunération de l'emploi à temps complet peut être reconstituée de la façon suivante :

$\frac{\text{Salarié à temps partiel} \times \text{durée hebdomadaire du travail à temps plein}}{\text{durée de travail du salarié à temps partiel}}$

Les différentes primes versées au salarié doivent également être prises en compte. Ne sont pas prises en compte les heures complémentaires effectuées par le salarié à temps plein.

Périodicité de l'abattement

L'abattement doit être effectué lors de chaque paie. Toutefois, lorsque l'employeur ne peut présumer en début d'année que la rémunération du poste à temps plein sera au moins égale au plafond, l'abattement peut être effectué en fin d'exercice.

Circulaire ACOSS n° 86-57 du 16 décembre 1986

Régularisation annuelle

La régularisation peut être effectuée :

- soit en fin d'année en déterminant le plafond réduit selon une des méthodes suivantes :
 - totalisation des plafonds réduits appliqués au cours de l'année lors de chaque paie. Dans ce cas, il n'y a pas de régularisation lorsque la rémunération du poste à temps plein est toujours inférieure ou supérieure au plafond réduit.

La régularisation doit également être effectuée en cas de travail à temps partiel et de travail plein au cours d'une même année. On tient alors compte des différents plafonds applicables au cours de chaque période.

- calcul du plafond annuel réduit suivant la même règle qu'en cours d'année :

$\frac{\text{Rémunération de la période} \times \text{plafond de la période à temps partiel}}{\text{Rémunération de la période à temps plein}}$

Cette seconde méthode doit être en particulier retenue lorsque le plafond réduit n'a été appliqué que certains mois de l'année, au motif que la rémunération du poste à temps plein n'était pas supérieure au plafond au titre des autres mois.

- soit progressivement en tenant compte du cumul des rémunérations du poste à temps partiel et des rémunérations du poste à temps plein.

ANNEXE 1
RÉGULARISATION ANNUELLE

Rémunération mensuelle : temps partiel : 1 600 €

Rémunération mensuelle temps plein : 3 200 €

Horaire temps partiel : 75,83 heures par mois

Horaire temps plein : 151,67 heures par mois

Période	Rémunération temps partiel	Rémunération temps plein	Plafond réduit	Assiette plafonnée
Janvier	1 600	3 200	$\frac{3\,170 \times 1\,600}{3\,200,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Février	1 600	3 200	$\frac{3\,170 \times 1\,600}{3\,200,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Mars (absence 2 semaines)	877,42	1 754,84	$\frac{3\,170 \times 877,42}{1\,754,84} = 1\,585,00$	877,42
Avril (prime de 400 €)	2 000	4 000	$\frac{3\,170 \times 2\,000}{4\,000,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Mai	1 600	3 200	$\frac{3\,170 \times 1\,600}{3\,200,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Juin (prime vacances 1/4 de mois)	2 000	4 000	$\frac{3\,170 \times 2\,000}{4\,000,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Juillet (augmentation)	1 650	3 300	$\frac{3\,170 \times 1\,650}{3\,300,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Août	1 650	3 300	$\frac{3\,170 \times 1\,650}{3\,300,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Septembre	1 650	3 300	$\frac{3\,170 \times 1\,650}{3\,300,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Octobre	1 650	3 300	$\frac{3\,170 \times 1\,650}{3\,300,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Novembre	1 650	3 300	$\frac{3\,170 \times 1\,650}{3\,300,00} = 1\,585,00$	1 585,00
Décembre (double mois)	3 300	6 600	$\frac{3\,170 \times 3\,300}{6\,600,00} = 1\,585,00$	1 585,00
TOTAUX	21 227,42	42 454,84	19 020,00	18 312,42

Assiette du versement régularisateur : $19\,020 - 18\,312,42 = 707,58$ €

