

## FICHE 14

# Contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dérogatoire au contrat de droit commun. La durée du travail est inférieure à la durée légale du travail, ou à la durée conventionnelle.

En principe, il est conclu pour une durée minimale hebdomadaire de 24 heures.

Le non-respect des dispositions légales peut être sanctionné par la requalification en contrat à temps plein.

## L'essentiel

### 1. Mentions du contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement écrit et doit comporter les mentions spécifiques suivantes (outre celles relatives à l'identification des parties...) :

- Qualification du salarié
- Éléments de rémunération
- Durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pour un contrat hebdomadaire ou entre les semaines du mois pour un contrat mensuel
- Modalités selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée sont communiqués au salarié
- Conditions de la modification éventuelle de la répartition de la durée du travail, en déterminant la variation possible et les cas où la modification peut intervenir
- Possibilité d'effectuer des heures complémentaires, qui sont plafonnées.

L'accomplissement d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale.

#### À noter :

Si les clauses obligatoires ne sont pas prévues par le contrat de travail, ou s'il n'est pas écrit et signé, le contrat de travail est réputé être à temps plein.

## 2. Durée minimale de 24 heures

La durée du travail minimale légale des salariés à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou son équivalent mensuel ou infra-annuel, sauf dérogations. Tous les salariés dont la durée du travail est inférieure à cette durée minimale bénéficient d'une priorité d'accès à un emploi dont la durée est d'au moins 24 heures (obligation d'information à la charge de l'employeur).

Dérogations à la durée minimale de 24 heures :

- Dérogation de droit pour les jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études et les salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion et des associations intermédiaires sous conditions
- Dérogation sur demande écrite et motivée du salarié pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités
- Dérogation par accord de branche étendu qui doit comporter des garanties pour le salarié : horaires réguliers ou lui permettant de cumuler plusieurs emplois, regroupement des horaires
- Dérogation pour les contrats d'une durée au plus égale à 7 jours
- Dérogation pour les CDD et les contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent dont la durée du travail est inférieure à la durée minimale de 24 heures.

### À noter :

Le salarié à temps partiel a une priorité pour occuper un poste à temps plein dans l'entreprise, même si celui-ci est à durée déterminée. Et celui qui a une durée du travail inférieure à 24 heures a une priorité d'accès à un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures.

## 3. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles réalisées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail.

Il faut prévoir dans le contrat la possibilité de faire des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 10 % de la durée contractuelle ou le tiers de celle-ci si un accord collectif le prévoit.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale (ou conventionnelle si elle est inférieure).

### Majoration des heures complémentaires

- Majoration de 10 % des heures complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée contractuelle
- Majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième et dans la limite du tiers (un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, plus faible ou plus élevé, d'au moins 10 %).

## Dépassements réguliers de la durée contractuelle

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par le salarié excède d'au moins 2 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel), sur une période de 12 semaines consécutives ou non sur une période globale de 15 semaines, l'horaire prévu au contrat, le contrat est modifié en conséquence sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

### 4. Fin du contrat

La convention collective peut prévoir la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié à temps partiel par avenant au contrat de travail, dans la limite de 8 avenants par an (avenants de complément d'heures).

En dehors de ce dispositif, si l'employeur modifie par avenant la durée du travail pour une période temporaire, le salarié peut demander une requalification du contrat en temps plein.

#### À noter :

Les dépassements d'heures, par rapport à la durée contractuelle, sont très encadrés. L'employeur ne peut dépasser les limites d'heures complémentaires que dans le cadre d'un avenant de complément d'heures et uniquement si un accord de branche étendu le prévoit. À défaut, si la durée légale a été atteinte, le risque pour l'employeur est, en cas de contentieux, une requalification du contrat en contrat à temps plein, avec un rappel de salaire.

## Conseils du cabinet

- Le contrat à temps partiel doit prévoir une durée du travail précise
- En aucun cas, la durée du travail ne doit atteindre la durée légale (35 h)
- Sauf si un accord collectif l'autorise, il est interdit d'augmenter temporairement la durée du travail, par avenant
- Le cabinet peut vous accompagner dans la rédaction d'un contrat de travail à temps partiel.