

À DEFINITION

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale de travail (soit 35 h par semaine, 151,67 h par mois, 1600 h par an).

La loi ne fixe pas d'heure minimum de travail.

À LE CONTRAT

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

Le contrat doit être écrit et mentionner :

- ◆ La qualification
- ◆ Les éléments de rémunération
- ◆ La durée de travail et sa répartition
- ◆ Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués au salarié (prévoir un délai de prévenance suffisant, ex : 7 jours)
- ◆ Les conditions de modification de cette répartition
- ◆ Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires

L'absence d'écrit fait présumer que le contrat a été établi à temps plein

À STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein.

Organisation du temps de travail :

La répartition du temps de travail s'effectue sur la semaine, le mois ou l'année. Cette répartition doit être précisée dans le contrat de travail :

- Si le cadre hebdomadaire a été retenu, le contrat doit préciser la durée de travail sur la semaine et la répartition de cette durée entre les différents jours de la semaine.
- Si le cadre mensuel a été retenu, le contrat doit préciser la durée mensuelle du travail et la répartition de celle-ci entre les semaines. Ainsi, un salarié à temps partiel peut travailler à temps complet une semaine donnée et ne pas travailler du tout une autre semaine, à condition que cette organisation se répète d'un mois à l'autre
- Si le cadre est annuel, le contrat doit prévoir la durée de travail sur l'année et la répartition de

cette durée entre les différents mois de l'année. Il ne peut pas y avoir de mois non travaillé.

Ø Information du salarié sur la répartition de ses horaires de travail :

L'employeur doit informer (si possible par écrit) le salarié de la répartition quotidienne de ses horaires de travail (ex : établir un planning dont un double est remis au salarié)

Une modification de cette répartition peut être décidée par l'employeur dans les cas qui auront été prévus au contrat de travail cela en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

La durée de travail du salarié à temps partiel ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.

Ø Rémunération du salarié à temps partiel :

Le salarié à temps partiel doit toucher la même rémunération (salaire, primes...) que celle d'un travailleur à temps plein qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent, au prorata du temps effectué par le salarié à temps partiel.

Ø Heures complémentaires :

Un salarié à temps partiel ne peut pas faire d'heures supplémentaires. Par contre, il peut faire des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée de travail prévu dans le contrat mais dans une certaine limite. Le nombre d'heures complémentaires ne doit pas être supérieur à 1/10ème de la durée prévue au contrat (ex : un salarié à 30 h / semaine ne pourra pas faire plus de 3 h complémentaires). De plus, le recours aux heures complémentaires ne doit pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale du travail (35 h / semaine).

Ces heures complémentaires sont payées au taux normal.

Ø Congés payés :

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les temps plein.

Ø Priorité d'accès au temps plein :

Les salariés à temps partiel d'une entreprise ont priorité pour l'accès aux emplois à temps plein ressortissant de leur qualification dans l'entreprise.