



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 15.

LE CONTRAT DE TRAVAIL
À TEMPS PARTIEL



Fiche 15.

LE CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié qui convient d'un horaire de travail hebdomadaire inférieur à la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.¹

15.1. La mention des heures effectives et la prestation des heures supplémentaires

A. La mention des heures effectives

En plus des mentions obligatoires prévues pour tout contrat de travail, le contrat de travail à temps partiel doit indiquer la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties et les modalités de la répartition entre les jours de la semaine.

À défaut d'une clause contraire dans le contrat de travail, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Si le contrat de travail fixe une limite, la loi précise qu'elle peut dépasser de plus de 20% la durée de travail fixée au contrat, sans dépasser la durée normale de travail d'un salarié à temps plein fixée par la loi ou la convention collective applicable.²

Absence de prévisions contractuelles

- La durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel ne peut excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail

Clause contractuelle spécifique

- La prestation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail effective du salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale d'un salarié à temps plein

B. La prestation d'heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires pour un salarié à temps partiel le temps de travail effectué au-delà des limites fixées par le contrat, ou suivant d'autres conditions et modalités que celles prévues au contrat.

Les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que d'un commun accord entre les parties, et dans les limites et les modalités prévues au contrat de travail.

Le code du travail précise que la prestation d'heures supplémentaires d'un salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective au-delà de la durée de travail normale pour un salarié à temps plein de la même entreprise.

La prestation d'heures supplémentaire ouvre droit aux majorations de salaire prévues en matière d'heures supplémentaires.³

¹ Les dispositions particulières applicables au travail à temps partiel sont prévues aux articles L.123-1 et suivants.

² Article L.123-1 (3).

³ Article L.123-5.



15.2. Le droit au congé annuel et aux jours fériés

Si le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits qui sont reconnus à un salarié à temps plein, il est parfois délicat de les proratiser par rapport au temps travaillé.¹

A. Le droit au congé annuel de récréation

Si l'entreprise applique la durée légale des congés, soit 25 jours de congé annuels pour un salarié à temps plein : le salarié à temps partiel a droit au même nombre de semaines de congé annuel qu'un salarié à temps plein, soit 5 semaines de congés (25 jours).

Si l'entreprise applique une durée de congés supérieure à la durée légale des congés, soit par exemple 27 jours de congé annuel, le principe de proportionnalité impose d'accorder à ce salarié 5 semaines de congé par an plus 2 jours.²

B. Le droit aux jours fériés

Le salarié à temps plein qui travaille 40 heures par semaine a droit à 10 jours fériés légaux par an, soit 80 heures fériées annuelles.³

Si l'on ramène cette équivalence à une heure de travail hebdomadaire, chaque heure hebdomadaire donne droit à deux heures fériées légales par année.⁴

En application du principe de proportionnalité, le droit du salarié à temps partiel en heures annuelles de jours fériés équivaut à son nombre d'heures de travail hebdomadaire multiplié par deux.⁵

Par analogie aux droits du salarié à temps plein, la méthode de calcul impose de distinguer suivant que le jour férié est un jour travaillé ou un jour non travaillé :

- pour chaque jour férié tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait dû travailler, le salarié a droit au salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées ce jour ;
- pour les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié n'aurait pas dû travailler, la méthode du « lissage » permet d'attribuer au salarié un congé compensatoire d'une durée égale à sa durée de travail moyenne journalière jusqu'à épuisement de son droit annuel en heures fériées dues.

¹ À noter que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, il n'y a pas à distinguer suivant que le salarié ait été occupé à temps partiel ou à temps plein (article L.123-7 (2)).

² Si les heures prestées varient suivant les jours de la semaine, la méthode du lissage peut être utilisée : elle consiste à calculer le nombre moyen d'heure de travail par jour du salarié à temps partiel et de lui attribuer un congé d'une durée égale à sa durée de travail moyenne journalière.

³ Si le salarié est à temps plein, l'article L.232-6 distingue trois situations : (1) Le salarié ne travaille pas le jour férié en question, il n'a pas droit à un salaire mais à un jour de récupération (congé) à prendre en principe dans les 3 mois. (2) Le salarié aurait travaillé plus de 4 heures, le salarié est rétribué pour les heures qu'il aurait normalement prestées, mais il n'a pas droit à du congé compensatoire. (3) Le salarié aurait travaillé 4 heures ou moins, le salarié est rétribué pour les heures qu'il aurait normalement prestées, et il a droit à 1/2 journée de congé compensatoire.

⁴ Le principe étant que 40 heures de travail hebdomadaire donnent un droit à 80 heures fériées par an, 1 heure de travail hebdomadaire donne droit à 2 heures fériées par an.

⁵ Par exemple un salarié qui travaille à raison de 24 heures par semaine à un droit proportionnel aux heures fériées légales de 48 heures (2 x 24 heures).