

Fiche n° 7. Le contrat de travail à temps partiel.

Il y a un travail à temps partiel lorsque la durée hebdomadaire de travail, dans le cadre d'une activité régulière, est inférieure à la durée normale de travail (Art. L.123-1 C.T.).

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner (en plus des mentions obligatoires de l'article L.121-4 C.T) : la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties et les modalités de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine.

Les droits du salarié occupé à temps partiel :

La rémunération : ⇒ La rémunération est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement

Le droit au congé : ⇒ Le droit au congé est proportionnel au temps effectif de travail :

	Congé légal	Jours fériés ¹⁵
Salarié à temps plein 40 heures par semaine	25 jours par an soit 200 heures	10 jours par an soit 80 heures
Salarié à temps partiel p.ex. 20h par semaine	12,5 jours par an soit 100 heures	5 jours par an soit 40 heures

Le calcul de l'ancienneté : ⇒ L'ancienneté est calculée comme si le salarié est occupé à temps complet.

Le calcul de l'indemnité de départ : ⇒ L'indemnité de départ est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel depuis l'entrée en service.

Les heures supplémentaires en matière de temps partiel :

Il faut distinguer si le contrat de travail prévoit une clause particulière ou non :

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 supplémentaires 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.

Ne sont pas constitutifs de motifs de licenciement :

- Le refus d'un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel.
- Le refus d'un salarié occupé à temps partiel d'effectuer un travail à temps plein.
- Le refus d'un salarié occupé à temps partiel d'effectuer des heures de travail au-delà des limites fixées par le contrat.

¹⁵ En pratique, face à la relative complexité des situations suivant que le jour férié tombe un jour travaillé ou pas, l'ITM recommande à l'employeur qui occupe un salarié à raison de seulement quelques heures par semaine de faire un « décompte congés / jours fériés légaux » en fin de chaque année afin de déterminer, le cas échéant, le solde à verser au salarié.