



## Le travail à temps partiel

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail soit 35 heures hebdomadaires et à son équivalent mensuel, soit 151,67 heures mensuelles. Le travail à temps partiel fait l'objet de règles particulières dans le code du travail et la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, qui sont souvent méconnues par les employeurs. Voici un rappel des principales règles à connaître en matière de temps de travail.

### 1. Conclusion du contrat de travail par écrit

Le contrat de travail des salariés à temps partiel peut être un contrat à durée **indéterminée** ou à durée **déterminée**, en cas de motif de recours valable (remplacement, accroissement temporaire d'activité,...). Le contrat est obligatoirement **écrit** et doit comporter un ensemble de mentions obligatoires :

- la qualification du salarié, c'est-à-dire son emploi, son statut et sa catégorie. *Exemple : vendeur de catégorie 5 employé.*
- les éléments de la rémunération.
- la durée hebdomadaire ou mensuelle. La durée minimale hebdomadaire est égale à 20 heures par semaine, sauf accord du salarié.
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (pour les contrats établis sur une base hebdomadaire) ou entre les semaines du mois (pour les contrats établis sur une base mensuelle). *Exemple : lundi : 4 heures, mardi : 5 heures, vendredi 4 heures, samedi 5 heures.*
- les cas dans lesquelles une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que la nature de cette modification.
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. *Exemple : affichage des plannings 15 jours à l'avance.* Les horaires de travail (exemple : lundi : 14h-18h) ne doivent donc pas obligatoirement figurer dans le contrat.
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée fixée au contrat.

Un modèle de contrat de travail à temps partiel figure le site de la FNH : <http://www.federation-habillement.fr/>

En l'absence d'un contrat de travail écrit ou en l'absence d'indication de la durée du travail et de sa répartition dans le contrat, le contrat est présumé conclu à **temps complet**.

L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve par tout moyen, d'une part, qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de son employeur. *Exemple : horaires de travail communiqués et affichés en permanence sur le lieu du travail.* Si l'employeur ne rapporte pas la preuve de la durée du travail à temps partiel, le contrat est requalifié à temps complet et l'employeur peut être condamné à verser un rappel de salaires correspondant à un emploi à temps complet sur 5 ans, alors même que le salarié aurait effectivement travaillé à temps partiel !

## **2. Organisation du temps partiel**

Si les horaires ne figurent pas dans le contrat de travail, le salarié doit en être informé par écrit selon des modalités définies dans le contrat (affichage ou remise individuelle de plannings). La journée de travail ne peut pas être inférieure à 2 heures de travail continu et ne pourra comporter, outre les temps de pause rémunérés ou non, plus d'une coupure, qui ne pourra dépasser 2 heures. Néanmoins, une interruption de 3 heures maximum est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne de même durée du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à deux heures, l'employeur doit garantir en contrepartie une période minimale de travail continu de 3 heures par jour.

*Exemple : horaires autorisés : 10 h-12h/14h-16h ; horaires interdits : 10h-12h/16h-18h.*

## **3. Modification de l'organisation du temps partiel**

### **3.1 Modification de la durée du travail**

La durée du travail (exemple : 25 heures hebdomadaires) ne peut ni être augmentée, ni être diminuée sans l'accord du salarié.

### **3.2 Modification des horaires de travail**

Les horaires quotidiens (exemple : 14h-18h) figurant sur les plannings transmis au salarié peuvent être modifiés par l'employeur avec un délai de prévenance raisonnable (exemple : 7 jours) ou sans délai si le salarié l'accepte.

Lorsque les horaires quotidiens figurent dans le contrat de travail, l'employeur peut les modifier à condition qu'une clause prévoie cette variation. A défaut de clause, l'accord du salarié est nécessaire.

Dans tous les cas, le salarié est en droit de refuser le changement d'horaires s'il est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, des responsabilités associatives, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

### **3.3 Modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**

*Exemple : un salarié à temps partiel travaille du mercredi au samedi 5 heures par jour. L'employeur souhaite lui demander de travailler 5 heures le mardi au lieu du mercredi.*

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail si deux conditions sont remplies :

- a. Le contrat de travail doit définir les cas (exemple : surcroît d'activité, absence d'un salarié ou du dirigeant, réorganisation des horaires collectifs du magasin...) et les modalités de la modification (plages horaires et jours possibles de travail).

- b. La modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Si ces deux conditions sont respectées par l'employeur, le salarié ne peut pas refuser la modification, à moins de justifier des raisons indiquées au tiret précédent (obligations familiales impérieuses, ...).

Si ces deux conditions ne sont pas remplies, le salarié est en droit de refuser la modification proposée, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

#### 4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires (et non supplémentaires) sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée prévue dans son contrat. Le contrat de travail doit prévoir les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires, jusqu'au tiers de la durée prévue au contrat. Exemple : contrat de 20 heures hebdomadaires = 6,66 heures complémentaires sur la semaine ; contrat de 130 heures = 43 heures complémentaires sur le mois. De plus, les heures complémentaires ne peuvent porter la durée du travail au niveau de la durée légale du travail par semaine (35 heures).

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter, sauf accord du salarié, un délai de prévenance de 5 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles non prévisibles. Si l'employeur respecte le volume d'heures complémentaires prévu au contrat ainsi que le délai de prévenance, le salarié ne pourra pas refuser d'exécuter les heures complémentaires.

Les heures supplémentaires ne peuvent pas être régulières : lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, la durée du travail moyenne réellement accomplie par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée du travail prévue dans son contrat, celle-ci est modifiée, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. La durée du travail modifiée est égale à la durée antérieurement fixée à laquelle est ajoutée la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement accomplie. *Exemple : un salarié travaillant sur une base hebdomadaire de 20 heures ayant effectué 22 heures pendant 12 semaines consécutives est en droit de demander la réévaluation automatique de sa durée du travail à 22 heures.*

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 10 % de la durée contractuellement prévue sont rémunérées au taux horaire normal (sans majoration) et celles effectuées au-delà du dixième et jusqu'à un tiers de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25%.

La rémunération des heures complémentaires non régulières effectuées dans la limite du tiers de la durée contractuelle bénéficie de la réduction de cotisations salariales et est exonérée d'impôt sur le revenu en application de la loi TEPA.

***A noter : le temps partiel annualisé n'existe pas dans la branche. Il nécessite la signature d'un accord collectif d'entreprise pour être mis en œuvre dans l'entreprise.***

## **5. Cumul d'emplois**

Les salariés à temps partiel peuvent cumuler plusieurs emplois chez des employeurs différents, sous réserve de respecter les durées maximales de travail en « additionnant » chaque emploi : 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives, repos quotidien de 11 heures, repos hebdomadaire de 24 heures. *Exemple : un salarié à temps partiel sur la base de 28 heures par semaine peut travailler auprès d'un autre employeur dans la limite de 16 heures hebdomadaires.*

En cas de dépassement des durées maximales, l'employeur doit mettre en demeure le salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver. Le refus d'obtempérer du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le salarié à temps partiel doit également respecter son obligation de loyauté, lui interdisant de concurrencer son employeur. *Exemple : salarié travaillant dans une boutique concurrente située en face du magasin.*

## **6. Priorité d'accès aux emplois à temps complet**

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi, même à durée déterminée, relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur et le salarié doivent respecter la procédure **du nouvel article 38.8 de la convention collective (CCN n°3241)**.

Sophie JAMI

Responsable juridique des affaires sociales