

Le contrat de travail à temps partiel : définition et intérêt

Description

Le [contrat de travail](#) à temps partiel ([CDI](#) ou [CDD](#)) est conclu par l'entreprise lorsque le temps de travail hebdomadaire n'atteint pas temps- légal ou conventionnel – pratiqué dans l'entreprise pour les contrats de travail à temps plein.

Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin, notamment, de garantir les droits du salarié concerné.

L'employé disposant d'un contrat à [temps partiel](#) est comptabilisé dans l'effectif de l'entreprise selon des règles particulières, toutefois ce dernier peut avoir plusieurs employeurs. Attention cependant : dans ce cas, **la somme des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales.**

[Modèle de contrat de travail temps partiel](#)

Contenu du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée [indéterminée](#) ou [déterminée](#). Cependant, dans tous les cas, il doit être établi sous forme écrite et doit obligatoirement contenir certaines mentions :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;
- sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article [L. 3122-2 du code du travail](#), la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;
- les limites concernant l'accomplissement d'[heures complémentaires](#) au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;
- les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.

Zoom : La rédaction d'un contrat requiert certaines connaissances juridiques spécifiques. Ainsi, afin de s'assurer de n'oublier aucune mention obligatoire, LegalPlace met à votre disposition un [modèle de contrat de travail](#). Un questionnaire à remplir en ligne vous permettra également de personnaliser votre contrat selon votre situation.

En cas de recours au temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, un avenant au contrat de travail doit être conclu qui reprend les mentions ci-dessus.

A noter que dans le cadre d'un avenant au contrat de travail, des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Organisation de la durée du temps de travail à temps partiel

En fonction de l'organisation hebdomadaire mensuelle ou annuelle du temps de travail du salarié son le contrat de travail pourra être qualifié de contrat à temps partiel .

Toutefois, il est important de souligner que pour que le contrat soit qualifié de temps partiel, [la durée hebdomadaire de travail doit être supérieure à 24h](#). (ou en cas de moyenne sur un mois), s'il est conclu postérieurement au le 1er juillet 2014.

Dans le cadre d'un [temps partiel thérapeutique](#), l'aménagement horaire peut comprendre une réduction de la durée de travail.

La [règle de la durée de travail minimum pendant un CDD](#) ou CDI est applicable. Cependant, il y a des exceptions dans les situations suivantes:

- Un CDD d'une durée inférieure à 7 jours,
- Le salarié en fait la demande,
- Pour remplacer un salarié absent,
- Si la convention collective de l'entreprise le prévoit ,
- Si les salariés sont de particuliers (non professionnels),
- [En cas de contrat de travail étudiant](#).

L'organisation hebdomadaire du temps partiel

Si le temps partiel est réparti sur une semaine, pour être légalement qualifié de contrat de travail à temps partiel, le temps de travail doit être inférieur à:

- 35 heures/semaine c'est à dire à la durée légale de travail;
- au temps établi par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise (sans excéder les 35 heures/semaine) ;
- à la durée du travail habituellement applicable au sein de l'entreprise (en respectant le seuil des 35 heures/semaine).

Dans cette conjoncture, la durée du travail peut être partagée **sur tous les jours de la semaine pendant une partie de la journée** ou alors seulement sur certains **jours de la semaine durant toute la journée**.

L'organisation mensuelle du temps partiel

Si le temps partiel est organisé sur le mois, le salarié sera considéré à temps partiel si mensuellement son temps de travail est inférieur à :

- la durée mensuelle de travail calculée sur le temps légal de travail: c'est à dire 151,66 heures/mois) ;
- au temps de travail mensuel en fonction de la convention collective ou l'accord de branche : sans dépasser les 151,66 heures/mois;
- à la durée du travail habituellement applicable au sein de la structure: en respectant la limite de 151,66 heures/mois).

Afin de respecter le temps partiel mensuel, le salarié peut **travailler quelques semaine du mois avec un temps partiel**, soit complémentent ou en partie en fonction du nombre d'heures à effectuer.

L'organisation annuelle du temps partiel

Annuellement, la durée du temps de travail d'un contrat à temps partiel ne doit pas excéder :

- Le temps de travail annuel calculé sur la durée légal de travail : c'est à dire 1 607 heures/an;
- Au temps de travail établi par l'accord de branche ou la convention collective: sans jamais dépasser les 1607 heures/an;
- Au temps de travail applicable dans l'entreprise: il doit être inférieur à 1607 heures/an.

L'année de référence peut être choisie grâce à la convention collective ou l'accord de branche. En fonction des demandes et des besoins du salarié ils peuvent alors aménager son temps de travail.

Si l'employé est à temps partiel avec une durée de travail calculée sur l'année alors **il peut travailler seulement pendant les mois déterminés ou tous les mois mais pendant seulement quelques périodes.**

Les cas de contrat de travail à temps partiel

L'avenant au contrat de travail permettant au salarié de travailler à temps partiel peut être établi dans certains cas bien précis :

- la création du poste dans le cadre d'une convention collective,
- la demande d'un salarié en raison des besoins de la vie familiale,
- la demande du salarié en raison d'un congé parental,

- la demande du salarié en raison d'un congé de solidarité familiale,
- la demande du salarié en raison d'une création/reprise d'entreprise,
- la demande du salarié dans le cadre de son compte pénibilité / [compte professionnel de prévention \(C2P\)](#).

Cas du temps partiel par convention collective

Lorsqu'un employeur souhaite créer des postes à temps partiel pour des raisons dues à l'organisation et/ou la nature de l'activité de l'entreprise, il peut le faire par simple embauche, ou bien par le passage à temps partiel de volontaires au sein de son effectif. La convention collective en vigueur au sein de son entreprise prévoira alors :

- **les conditions de mise en place du temps partiel** (embauche, volontariat, modalités de proposition du temps partiel, formalités à accomplir, etc.) ;
- **le type de temps partiel prévu** (à la semaine, au mois, à l'année) ;
- **la gestion du temps partiel** (durée minimale, dérogations à la durée minimale, heures complémentaires au-delà des limites légales ou non, taux de rémunération des heures complémentaires, etc.) ;
- **les garanties spécifiques pour les salariés à temps partiel** (contreparties en cas de dérogations à la durée minimale, contreparties si dérogation à la "coupure" quotidienne des horaires, etc.).

Lorsque le passage au temps partiel découle de la volonté du salarié lui-même, la convention ou l'accord collectif prévoit et organise notamment :

- **les conditions d'accès au temps partiel et les conditions d'accès au temps complet pour les salariés déjà à temps partiel** ;
- **la procédure à suivre pour transmettre la demande à l'employeur** (formalités, délais et modalités de réponse de l'employeur, etc.) ;
- **l'éventuel droit de refus de l'employeur** (formalités à remplir, ainsi que l'obligation de motivation par le biais de raisons objectives), etc.

En cas d'absence de convention ou d'accord collectifs, l'employeur souhaitant créer des postes à temps partiel devra impérativement consulter ses représentants du personnel avant de créer les postes. Le salarié souhaitant passer à temps partiel, quant à lui, devra se reporter au code du travail pour connaître les modalités d'organisation de sa demande.

Cas du temps partiel en raison des besoins de la vie familiale

Pour les salariés souhaitant passer en temps partiel en raison des contraintes de la vie familiales, c'est le Code du travail organisera les modalités de leur demande.

Le temps partiel devra consister en une ou plusieurs périodes d'absence d'une semaine au moins (sur l'année). La demande du salarié ne devra pas respecter de formalisme précis : il est généralement recommandé d'utiliser une lettre recommandée avec AR, accompagné d'une motivation de la demande.

Attention, l'employeur devra impérativement motiver son refus par des arguments objectifs.

En cas d'accord entre l'employeur et son salarié, le passage au temps partiel sera matérialisé par un avenant au contrat de travail précisant au minimum :

- la durée du travail dans une limite annuelle, avec alternance de périodes travaillées et non travaillées ;
- les modalités de rémunération (attention, la rémunération mensualisée est indépendante de l'horaire réel du mois puisqu'il pourra s'agir d'un lissage annuel) ;
- le principe de l'observation de l'horaire collectif des autres salariés pendant les périodes travaillées ;
- le principe du paiement d'heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée légale ou conventionnelle du travail, pendant les périodes travaillées.

Cas du temps partiel en raison du congé parental

A la suite d'un congé de maternité ou d'adoption, il est possible pour le salarié de réduire son [temps de travail effectif](#).

La demande du salarié à son employeur devra impérativement s'effectuer via **lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre décharge**, mentionnant :

- le point de départ et durée de la période à temps partiel ;
- le volume d'heures de travail à effectuer pour respecter le temps partiel.

La période du congé parental est en principe d'un an, cependant il est possible de le renouveler deux fois dans la limite de trois ans.

Le salarié devra également respecter un délai de prévenance d'un mois avant la fin du congé maternité/adoption, si le congé maternité/adoption et le congé parental se succèdent sans délai. Dans tous les autres cas, le délai de prévenance à respecter pour le salarié sera de **2 mois avant le début du passage à temps partiel projeté**.

Attention, le salarié demandeur devra impérativement avoir au moins **un an d'ancienneté dans l'entreprise pour pouvoir obtenir son passage à un temps partiel**. Si les conditions de formalisme et d'ancienneté sont respectées, l'employeur n'a pas le droit de refuser ce congé au salarié.

Cas du temps partiel en raison d'un congé de solidarité familiale

Il est possible de passer à un temps partiel lorsque la demande du salarié est motivée par l'état de **maladie grave (danger et/ou proximité de fin de vie)** d'un ascendant, d'un descendant, d'un frère, d'une sœur ou d'une personne partageant le même domicile. Ce type de demande est organisé par le Code du travail et **n'est soumis à aucune condition d'ancienneté**. L'employeur n'a pas non plus le droit de le refuser.

La période à temps partiel pourra durer **3 mois ou moins, avec un renouvellement possible**. La fin du temps partiel aura lieu :

- à expiration des 3 mois,
- dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée,
- à une date antérieure suivant le choix du salarié.

Concernant le délai de prévenance du début du temps partiel, l'employeur devra être informé **15 jours avant le début** (sauf urgence attestée par certificat médical : dans ce cas le temps partiel démarre dès réception de la demande par l'employeur).

Concernant le délai de prévenance de la fin du temps partiel, l'employeur devra être informé **3 jours francs** avant le retour à temps complet dans l'entreprise.

La demande pourra être adressée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre, etc.) mentionnant :

- la volonté de passage à temps partiel ;

- le point de départ et date prévisible de retour ;
- le volume d'heures de travail envisagé ;
- un certificat médical attestant de l'état de la personne malade.

À la fin de la période à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire avec rémunération au moins équivalente.

Cas du temps partiel en raison d'une création/reprise d'entreprise

Afin de faciliter la création ou la reprise d'entreprise par les salariés, ceux-ci ont la possibilité de travailler provisoirement à temps partiel dans les conditions suivantes, prévues par le Code du travail. **Le projet de création ou reprise d'entreprise devra être un projet réel, consistant et viable, que le salarié présentera en détails à son employeur.**

Tout d'abord, le salarié demandeur devra impérativement avoir une **ancienneté de 24 mois, consécutifs ou non**, au sein de l'entreprise.

La durée du temps partiel initiale sera d'un an, avec un renouvellement possible pour une durée d'un an ce qui porte la durée maximale totale à deux ans.

La demande devra être adressée à l'employeur par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception, remise en main propre, etc.) mentionnant :

- le point de départ de la période, ainsi que durée de la période à temps partiel (un an ou moins) ;
- le volume d'heures de travail à temps partiel ;
- la nature et détail du projet de création ou reprise d'entreprise.

Le demandeur devra respecter un délai de prévenance de 2 mois avant le début du passage à temps partiel projeté.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur a le droit de reporter le passage au temps partiel :

- si plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise passe à temps partiel au moment où le salarié présente sa demande ;
- avec un report du passage à temps partiel ne pouvant dépasser 6 mois à dater de la demande du salarié.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur a le droit de refuser purement et simplement le passage au temps partiel :

- si le passage à temps partiel a des conséquences préjudiciables pour la production et la marche de l'entreprise ;
- après information/consultation et avis du comité d'entreprise, ou celui des délégués du personnel le cas échéant.

En cas de refus de l'employeur, le salarié peut le contester devant le conseil de prud'hommes par saisine effectuée dans les 15 jours (maximum) du refus.

Cas du temps partiel dans le cadre du compte de pénibilité

Les salariés qui exercent des métiers pénibles peuvent demander à passer à temps partiel **en utilisant tout ou partie des points de pénibilité cumulés sur le compte de pénibilité.**

Lorsque le salarié demande à son employeur de bénéficier d'une réduction de son temps de travail, le temps travaillé **ne peut pas être inférieur à 20 % ni supérieur à 80 % de la durée de travail applicable dans l'entreprise.**

Si l'employeur accepte la réduction du temps de travail, le salarié effectue une demande d'utilisation de ses points. L'employeur doit alors transmettre à la caisse une copie de l'avenant du contrat de travail et les éléments nécessaires au remboursement du complément de rémunération et des cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles.

10 points de pénibilité ouvrent droit à un complément de rémunération égal à une compensation pour une réduction du temps de travail correspondant à un mi-temps pendant 3 mois.

Voir aussi : [Forfait jours en temps partiel](#)