



TEMPS PARTIELS : QUELLE RÉGLEMENTATION ?

www.retravailler-ouest.fr/actualites/fiches-techniques

La loi de sécurisation de l'emploi a imposé une durée minimale de 24 heures hebdomadaires aux contrats de travail à temps partiel. L'objectif est de contrer les abus de certains employeurs enclins à multiplier les « petits » contrats à temps partiel.

☐ L'ESSENTIEL A SAVOIR N

Le principe :

Si vous embauchez un salarié à temps partiel, vous devez l'employer au minimum 24 heures par semaine ou 104 heures par mois. Si vous pratiquez l'aménagement du temps de travail, il doit travailler en moyenne 24 heures par semaine, sur une période allant d'une semaine à un an.

Les dérogations

Une convention collective ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée du travail minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires.

Vous pouvez par ailleurs employer un salarié moins de 24 heures par semaine dans les situations dérogatoires suivantes :

pour un contrat de travail à durée déterminée ou d'intérim d'une durée maximale de 7 jours ou motivé par le remplacement d'un salarié absent ;

lorsqu'un étudiant de moins de 26 ans en fait la demande du fait de ses études ;

lorsque vous embauchez un salarié d'une entreprise d'intérim ou d'une association intermédiaire dans le cadre d'un dispositif d'insertion ;

lorsque le salarié doit travailler à temps partiel pour raison thérapeutique sur décision du médecin traitant et du médecin du travail ;

lorsqu'un salarié handicapé en fait la demande à son employeur ;

si le salarié vous adresse une demande écrite et motivée, invoquant des contraintes personnelles ou le souhait de cumuler plusieurs activités pour un total d'au moins 24 heures hebdomadaires.

Comment gérer ces dérogations sans risque ?

Dans les cas où le salarié demande à bénéficier d'une dérogation, il doit le formuler par écrit, soit remis en main propre contre décharge, soit par courrier recommandé avec accusé de réception.

Un salarié qui travaille au moins 24 heures par semaine, peut demander à réduire son temps de travail en cours de contrat, en invoquant l'un des cas de dérogation. Vous n'aurez alors aucune obligation d'accepter. Si vous le faites, vous devrez formaliser un avenant à son contrat de travail, en annexant sa demande.





TEMPS PARTIELS : QUELLE RÉGLEMENTATION ? (suite...)

Une priorité d'accès à un emploi d'au moins 24 heures

Quelle que soit la date de conclusion de son contrat de travail et le temps de travail appliqué, tout salarié bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi d'au moins 24 heures par semaine et ceci, même s'il a fait jouer précédemment une dérogation pour travailler en dessous du seuil minimal de durée du travail.

Il doit s'agir d'un emploi disponible, équivalent au poste occupé ou qui relève de la même catégorie professionnelle.

Les heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures de travail accomplies par un salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat.

Majoration de salaire

Sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables, depuis le 1er janvier 2014, chacune de ces heures complémentaires donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. Par ailleurs, lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du 1/10 de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

