

SOMMAIRE

Hors série / TEMPS PARTIEL

- Contrat de travail,
- Répartition des horaires de travail
- Heures complémentaires
- Hausse durable de l'horaire contractuel
- Heures supplémentaires
- Droits des salariés à temps partiel



CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à temps partiel doit être ECRIT.

En l'absence de contrat écrit, le salarié sera présumé travailler à temps plein.

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner: (article L 212-4-3 du Code du Travail)

- La qualification,
- La rémunération
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant, entre les semaines du mois,
- Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition. Un délai de prévenance de 7 jours doit être appliqué en cas de modification d'horaire prévue par le contrat de travail.
- Il doit être déterminé la variation possible (augmentation de la durée journalière et réduction des jours travaillés, changement des jours travaillés de la semaine, etc....)
- Doit être énoncé les cas où cette modification peut intervenir, exemple: inventaire, changement d'horaire collectif d'un service,
- Les modalités de remise des horaires de travail,
- Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires. Dans le cadre des contrats CHAMPION ; il peut vous être demandé d'effectuer 1 tiers de votre durée hebdomadaire de travail.

Le défaut de l'une ou l'autre de ces mentions est passible d'une amende de 1500 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés (article R 261-3-1 du Code du Travail)

- Les contrats à temps partiel signés avant le 1er février 2000, date d'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 réformant le travail à temps partiel, doivent être mis en conformité avec cette loi. En pratique, l'employeur doit proposer aux salariés à temps partiel un avenant incorporant les nouvelles mentions obligations (Cass.Soc 12 juillet, 2000, n°98-43.541).



Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail hebdomadaire stipulée dans son contrat. L'accomplissement d'heures complémentaires n'est pas prévu dans le cas du temps partiel modulé sur l'année, les heures accomplies au-delà de la durée contractuelle étant compensées par les heures accomplies en deçà de cette durée (Circ.DRT 6 déc.2000).

Les heures complémentaires ne sont soumises à aucune autorisation, mais l'employeur ne peut y recourir que si le contrat de travail l'a prévu et a mentionné le volume d'heures pouvant ainsi être demandé.

Si le contrat de travail détermine les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires, les règles suivantes devront néanmoins être respectées.

- les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail. Cela signifie que la durée totale hebdomadaire (durée contractuelle plus heures complémentaires) effectuée par le salarié à temps partiel devra être inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise (35 heures).
- Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire prévu par le contrat de travail (Convention collective nationale n°3305). Chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de l'horaire contractuel hebdomadaire donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. IL en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (art L 212-4-3 du CT)

En revanche lorsque le salarié refuse d'effectuer des heures complémentaires dans les limites légales et contractuelles alors qu'il en a été informé plus de trois jours auparavant, il commet une faute pouvant éventuellement justifier un licenciement.

Attention: lorsqu'une entreprise employant un salarié à temps partiel en CDI conclut avec ce même salarié un CCD à temps partiel pour assurer le remplacement de salariés absents, les juges considèrent que le travail accompli dans le cadre du CDD de remplacement doit être comptabilisé comme des heures complémentaires doit donc être respecté (Cass.soc, 24 nov. 1998, n°96-42.270)



Hausse durable de l'horaire contractuel.

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu à son contrat, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué (art L 212-4-3 du Code du Travail).

En dehors de cette hypothèse, le salarié n'a pas un droit acquis à effectuer des heures complémentaires. Si pendant une certaine période, l'employeur a fait effectuer de telles heures, il n'est pas tenu d'en proposer à l'avenir à ce même salarié (Cass.Soc, 4 mars 2003, n°00-46.)

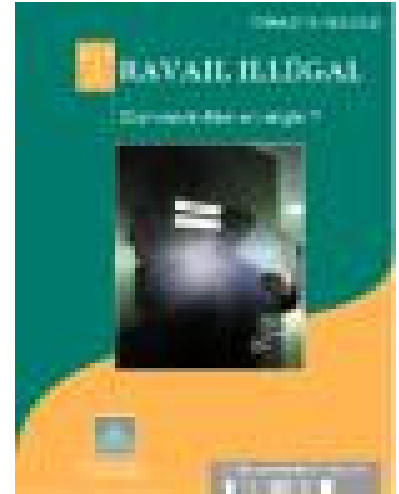


Le recours aux heures supplémentaires est par définition, exclu pour les salariés à temps partiel, sauf lorsque la durée du travail est répartie sur une base annuelle en raison des besoins de la vie familiale

Statut du salarié à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions collectives et les accords collectifs d'entreprise, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord (article L 212-4-5 du Code du Travail, Cass.Soc, 7 mai 2002, n°99-45.036)

Les heures complémentaires effectuées par le salarié doivent être prises en compte pour le calcul des primes dues, (Cass.Soc, 21 mai 2002, n° 00-42.286), il en va ainsi pour les congés payés, soit maintien de salaire ou 1/10e de la rémunération (Cass.Soc 22 févr.2000,n°97-43.515)



Période d'essai: la période d'essai des salariés à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet (article L 212-4-5 du Code du Travail).

Jours fériés: les salariés à temps partiel bénéficient du paiement des jours fériés prévus par une convention collective, mais ne sauraient prétendre à une indemnité lorsque le jour férié coïncide avec le jour où ils ne travaillent pas habituellement (Cass.Soc 19 déc. 2001, n°99-45.281)

Le travail du dimanche et des jours fériés se font sur la base du volontariat. Ce qui veut dire que l'on ne peut vous imposer de travailler les dimanches et jours fériés même si celui-ci est prévu par le contrat de travail.

Indemnités de licenciement et de départ à la retraite. Pour les salariés ayant occupés à temps complet puis à temps partiel dans le même entreprise, ces deux indemnités sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise (article L 212-4-5 du Code du Travail)

Participation et intéressement. Les accords relatifs à la participation et l'intéressement ne peuvent exclure les salariés à temps partiel. La condition de trois mois d'ancienneté qui peut être imposée doit être appréciée selon la présence dans l'entreprise et non selon l'exercice effectif de l'activité salarié.

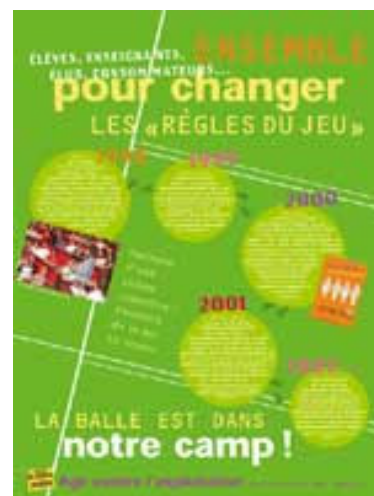


Répartition des horaires de travail

La répartition des horaires est fixée par les parties, soit dans le cadre hebdomadaire, soit dans le cadre mensuel, soit dans le cadre annuel (article L 212-4-3 et article L 212-4-6 du Code du Travail).

Répartition journalière: quel que soit le cadre dans lequel est appréciée la durée du travail (hebdomadaire, mensuel ou annuel) le contrat de travail à temps partiel doit déterminer les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié.

La journée de travail du salarié à temps partiel ne peut pas être interrompue plus d'une fois, et jamais pour une période supérieur à deux heures, deux fois par semaine la coupure peut être porter à 3 heures . Sauf pour les magasins fermés entre midi et quatorze heures, la coupure maxi passe alors à 4 heures.



Modification de la répartition des horaires

Le salarié peut refuser un changement de la répartition de son horaire de travail dans la semaine, le mois ou l'année, dès lors que le contrat n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications.

Un tel refus ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

En revanche, si le contrat prévoit les cas ou la nature d'une modification de la répartition de l'horaire et que l'employeur respecte ces stipulations, le refus du salarié d'accepter la modification prévue est fautif, sauf s'il peut justifier que le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses(Cass.Soc 9 juill. 2003,n°01-42.723) ou lorsque vous suivez un enseignement scolaire, lors d'un cumul d'emploi ou une activité professionnelle non salarié.(art L 212-4-3 du CT)

Si un représentant du personnel à temps partiel perd son mandat, l'employeur ne peut fixer unilatéralement la répartition des anciennes heures de délégation auxquelles avait droit le salarié, Cass.Soc 16 janv, n°98-41.717)

