

# Temps partiel : clauses du contrat et de ses avenants

Le contrat de travail à temps partiel doit comporter des clauses spécifiques dont certaines doivent être adaptées en 2014. État des lieux.

## Établir un contrat de travail à temps partiel

**Mentions spécifiques obligatoires.** - Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit (c. trav. [art. L. 3123-14](#)). En plus des informations communes à tous les contrats de travail, il doit mentionner :

- la durée de travail hebdomadaire (voir 1<sup>er</sup> article de ce Grand angle) ;
  - les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée du travail fixée par le contrat ;
  - les modalités selon lesquelles les horaires de travail de chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
  - la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile et les salariés dont l'horaire est aménagé sur une période supérieure à la semaine) ;
  - les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification (voir modèle de clause en encadré).
- Sur ce dernier point, il faut souligner qu'il s'agit d'une liste exhaustive et qu'aucune modification ne sera possible en dehors des cas expressément prévus par cette clause. L'employeur doit donc particulièrement soigner la rédaction de celle-ci afin de pourvoir, par la suite, modifier la répartition des horaires si nécessaire.

---

**À noter :** Une clause accordant à l'employeur le pouvoir de modifier la répartition du travail en fonction des nécessités du service ou des besoins de l'entreprise est illicite car trop générale (cass. soc. 15 septembre 2010, n° [09-40473](#), BC V n° 179).

---

**Sanctions du non-respect de l'écrit et/ou des mentions obligatoires.** - En principe, le contrat d'un salarié à temps partiel est présumé à temps plein lorsqu'il n'est pas matérialisé par un écrit ou qu'il ne contient pas les mentions obligatoires citées ci-dessus (cass. soc. 9 janvier 2013, n° [11-16433](#), BC V n° 5).

Pour écarter cette présomption de travail à temps plein, l'employeur doit prouver (cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#) FSPB) :

- la durée exacte du travail convenue (et donc que le salarié devait bien travailler à temps partiel) ;
- et le fait que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition.

Par exception, ne pas indiquer le volume maximal d'heures complémentaires n'entraîne pas de requalification en contrat de travail à temps plein (cass. soc. 30 novembre 2010, n° [09-68609](#), BC V n° 269).

**Prévoir une clause d'exclusivité ?** - En principe, l'employeur ne peut pas prévoir de clause d'exclusivité pour les salariés à temps partiel. Une telle clause va à l'encontre du principe de libre exercice d'une activité professionnelle (voir Dictionnaire Social, « Clause d'exclusivité »). Par exception, il est possible d'en prévoir une si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Si ces trois conditions ne sont pas remplies, le contrat n'est pas requalifié en contrat de travail à temps plein mais l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié (cass. soc. 25 février 2004, n° [01-43392](#), BC V n° 64).

M. ... effectuera ... heures de travail par semaine (variante : par mois) réparties de la façon suivante ... (indiquer précisément la répartition de l'horaire entre les jours de la semaine et/ou entre les semaines du mois) (1). Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit à M. ... jours à l'avance.

Une modification de la répartition du travail pourra être décidée en cas de ... . Dans ce(s) cas, la répartition de l'horaire de travail sera ainsi modifiée ... (2). M. ... sera averti de l'entrée en vigueur de cette nouvelle répartition par lettre recommandée avec accusé de réception 7 jours au moins à l'avance (3).

(1) Il est aussi possible de conclure des contrats à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (c. trav. [art. L. 3122-2](#)). (2) Le contrat doit définir par avance de manière exhaustive les cas de modification de la répartition (ex. : commande exceptionnelle, salarié momentanément absent, etc.), ainsi que la nature de cette modification (ex. : passage de 3 à 4 jours). (3) Le délai peut être abaissé jusqu'à 3 jours, par accord collectif ou convention collective de branche étendu d'entreprise ou d'établissement (c. trav. [art. L. 3123-22](#)).

## Contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014 : quelles clauses ajuster ?

**Durée du travail et corollaires.** - Les clauses relatives à la durée du travail doivent être adaptées dans les contrats signés avant l'entrée en vigueur de la durée minimale de 24 h, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour les salariés qui le souhaitent, et dans tous les cas, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 (voir 1<sup>er</sup> article de ce Grand angle).

Par ricochet, les clauses tenant à la rémunération et à la répartition des horaires devront être ajustées. L'employeur applique le régime de la modification du contrat de travail et doit obtenir l'accord du salarié (voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail »). Un écrit doit donc être signé (cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#) FSPB).

**Paiement des heures complémentaires.** - La rémunération des heures complémentaires a été modifiée par la loi de sécurisation (loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, JO du 16) (voir 1<sup>er</sup> article de ce Grand angle). Les contrats qui mentionnaient un taux de majoration, aujourd'hui devenu caduc, devront donc être modifiés. En pratique, mieux vaut insérer une clause générale prévoyant que « les heures complémentaires sont rémunérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise ». Cela évite d'avoir à ajuster.

## Augmenter temporairement la durée du travail : l'avenant de complément d'heures

**Conditions à remplir.** - Depuis le 17 juin 2013 (date d'entrée en vigueur de la loi de sécurisation de l'emploi), les employeurs peuvent augmenter, temporairement, la durée du travail prévue par contrat des salariés à temps partiel (c. trav. art. L. 3123-25). Cette possibilité est ouverte à deux conditions cumulatives :

- son autorisation par une convention ou un accord de branche étendu ;
- et la signature d'un avenant au contrat de travail, ce qui suppose par définition l'accord du salarié.

**À noter :** Ce dispositif est distinct des heures complémentaires (voir 1<sup>er</sup> article de ce Grand angle). Même si les deux dispositifs permettent d'augmenter temporairement la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel, leur régime diffère. Celui des avenants de complément d'heures permet de s'affranchir des limites applicables aux heures complémentaires et à leurs majorations de salaire.

**Contenu de l'accord ou de la convention de branche étendu.** - Le rôle de l'accord ou de la convention de branche étendu est essentiel. Il doit fixer :

- le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, dans la limite de huit par an et par salarié, en dehors

des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;

- les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

L'accord ou la convention de branche étendu peut également prévoir une majoration de salaire pour les heures effectuées dans ce cadre (voir ci-après).

En pratique, l'employeur qui conclurait un avenant de complément d'heures avec un salarié, sans y avoir été autorisé par un accord de branche, s'exposerait à notre sens, en cas de contentieux, à ce que les heures ainsi effectuées soient soumises au régime des heures complémentaires et donnent lieu à majoration de salaire. Par ailleurs, si le salarié se trouvait au niveau d'une durée de travail à temps plein, il pourrait, à notre sens, faire requalifier son contrat (cass. soc. 5 avril 2006, n° [04-43180](#), BC V n° 143).

**Avenant de complément d'heures : mentions et forme.** - Chaque avenant de complément d'heures doit être formalisé par écrit. À notre sens, il n'est pas possible de prévoir une clause générale autorisant le recours à ce dispositif. Au demeurant, une fois un avenant conclu, l'employeur est tenu de fournir et de rémunérer le complément d'heures.

L'avenant doit comporter les modalités d'accomplissement des compléments d'heures peuvent être accomplis (c. trav. [art. L. 3123-14](#), al. 5) (voir modèle en encadré). Aucun délai de prévenance n'est imposé pour la mise en place d'un complément d'heures. L'avenant au contrat de travail peut donc être conclu le jour de sa prise d'effet.

**Possibilité d'aller jusqu'à un temps plein.** - La loi ne précise pas dans quelle limite la durée du travail d'un salarié à temps partiel pourra être temporairement augmentée.

Selon nos informations, les avenants de complément d'heures pourraient permettre d'augmenter provisoirement la durée de travail d'un salarié à temps partiel au niveau d'un temps plein. Le contrat de travail est alors assimilable à un temps plein le temps de la durée de l'avenant. Cependant, les employeurs devront veiller à ne pas faire un usage abusif du dispositif qui pourrait entraîner une requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein. En cas de contentieux, les juges contrôleront les conditions de validité des avenants de complément d'heure et apprécieront leur caractère temporaire.

## AVENANT DE COMPLÉMENT D'HEURES

Entre la société ... et M. ...

Il a été convenu ce qui suit (1) :

M. ... a été embauché à temps partiel pour une durée de ... heures de travail par semaine (variante : par mois).

Conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise, M. ... effectuera à compter du ... et jusqu'au ... (2), un complément d'heures de ... heures (3) de travail par semaine (variante : par mois).

Les heures de M. ... seront réparties de la façon suivante ... (indiquer précisément la répartition de l'horaire entre les jours de la semaine et/ou entre les semaines du mois).

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant seront rémunérées :

- au taux normal ;
- ou donneront lieu à une majoration de salaire de ... % (4).

Les heures complémentaires (variante : supplémentaires) (5) au-delà de la durée fixée par cet avenant seront majorées de ... % (6).

Fait à ..., le ..., en deux exemplaires. Signatures

(1 Écrit obligatoire (2) Terme précis (indiquer une date), terme imprécis (indiquer un événement particulier). (3) Le volume du complément d'heures est, sauf dispositions conventionnelles contraires, fixé par l'employeur et le salarié. (4) Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une majoration des heures effectuées dans le cadre de l'avenant (c. trav. art. L. 3123-25). À défaut, elles sont rémunérées au taux normal. (5) Lorsque l'avenant de complément d'heures aboutit à un temps plein, les heures effectuées au-delà de ce temps seront des heures supplémentaires. (6) Indiquer le taux applicable

dans l'entreprise aux heures complémentaires (c. trav. [art. L. 3123-25](#)) ou aux heures supplémentaires (c. trav. [art. L. 3121-22](#)).

**Fin du complément d'heures.** - L'avenant de complément d'heures précise sa durée. Au terme échu, le temps de travail revient automatiquement à la durée contractuelle initiale prévue. Il n'est pas nécessaire de recueillir l'accord du salarié.

**Rémunération du complément d'heures.** - La loi n'impose aucune majoration de salaire pour les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures. Les heures accomplies dans ce cadre sont donc, en principe, rémunérées au taux normal sauf accord de branche étendu prévoyant une majoration. Dans ce cas, l'employeur devra appliquer les dispositions conventionnelles et majorer lesdites heures.

## Passer d'un temps plein à un temps partiel ou réciproquement

**Modification du contrat de travail.** - Le passage d'un temps plein à un temps partiel, ou inversement, constitue une modification du contrat qui requiert l'accord du salarié et/ou de l'employeur (voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail »). Cet accord doit être formalisé par la signature d'un écrit. L'employeur doit respecter les priorités d'emploi prévues par la loi (c. trav. [art. L. 3123-8](#)).

**D'un temps plein à un temps partiel.** - Le passage à temps partiel peut être soit demandé par le salarié, soit proposé par l'employeur ; un formalisme s'imposant parfois (voir Dictionnaire Social, « Travail à temps partiel »). Si ce passage est à durée déterminée, le contrat s'applique de nouveau aux conditions initiales à l'expiration de celle-ci. S'il est à durée indéterminée, le retour aux conditions initiales du contrat exige la conclusion d'un nouvel avenant.

En pratique, il conviendra de modifier les clauses relatives à la durée du travail, la répartition des horaires et la rémunération (voir ci-avant). Il faudra aussi insérer des clauses relatives à la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, au caractère à durée déterminée ou non de la modification et à la priorité d'emploi à temps plein (voir modèle sur [www. rfsocial.com](http://www.rfsocial.com), rubrique Plus sur le net).

**D'un temps partiel à un temps plein.** - En cas de passage d'un temps partiel à un temps plein, employeur et salarié doivent conclure un avenant modifiant le contrat. Cet avenant indique notamment la date d'entrée en vigueur du temps plein, la rémunération annuelle et l'application des horaires en vigueur dans l'entreprise (voir modèle sur [www. rfsocial. com](http://www.rfsocial.com), rubrique Plus sur le net).

Attention, le passage à temps plein doit être à durée indéterminée (cest-à-dire a priori définitif). Si l'employeur souhaite un passage provisoire, il lui faudra recourir, s'il le peut, à un avenant de complément d'heures (voir ci-avant). ✖

Parution: 01/2014

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2014. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.