

Temps « à problèmes » des temps partiels

La règle est simple : le salarié à temps partiel est un salarié comme les autres. Pourtant, des questions pratiques se posent lorsqu'il s'agit de prendre en compte certains temps : abécédaire des principales questions.

Formation et DIF

Le départ en formation peut nécessiter la modification de la répartition des horaires d'un salarié (ex. : formation les 3 premiers jours de la semaine alors que le salarié ne travaille pas le mercredi). Il peut aussi générer des heures complémentaires. Les règles habituelles s'appliquent sur ces deux points.

Le droit individuel à la formation qui s'acquiert à hauteur de 20 h par an pour un salarié à temps plein, est proratisé pour les salariés à temps partiel. Les droits acquis annuellement se cumulent sur une durée de 6 ans. Des dispositions peuvent être plus favorables pour le salarié à temps partiel, qui peut, par exemple, acquérir le même nombre d'heures qu'un temps plein.

Journée de solidarité

Depuis quelques années, les salariés doivent travailler un jour de plus dans le cadre de la journée de solidarité (c. trav. [art. L. 3133-10](#)). Il s'agit de 7 h lorsque le salarié travaille à temps plein (voir Dictionnaire Social, « Journée de solidarité »). Pour le salarié à temps partiel, la limite de 7 h est réduite proportionnellement à sa durée contractuelle du travail (c. trav. [art. L. 3133-10](#) ; question-réponse DRT du 25 avril 2005).

À noter : Ces heures ne s'imputent pas, dans la limite ci-dessus, sur le nombre d'heures complémentaires.

Représentation du personnel

Les salariés à temps partiel ont le même volume d'heures de délégation que leurs collègues à temps plein. Cependant, l'utilisation du crédit d'heures de délégation alloué à un représentant du personnel (ex. : délégué du personnel) ne peut pas réduire le temps de travail d'un salarié à temps partiel de plus d'un tiers (c. trav. [art. L. 3123-29](#)). Si, en raison des nécessités de son mandat, le salarié utilise ses heures de délégation au-delà de cette limite du 1/3, il s'agit d'heures complémentaires (voir Dictionnaire Social, « Heures de délégation »).

Visite médicale

La visite médicale se déroule pendant le temps de travail. Pour un salarié à temps partiel, il est nécessaire de veiller à ce qu'elle soit programmée à un moment où le salarié travaille. Cela étant, lorsque cela s'avère impossible (ex. : une visite devant se dérouler dans les 8 jours de la reprise suite à un arrêt), la date pourra être fixée hors du temps habituel de travail. L'employeur doit alors :

- respecter la réglementation du travail (ex. : durée du repos quotidien) ;
- rémunérer le temps de la visite en plus, comme du temps de travail normal avec les éventuelles majorations inhérentes aux heures complémentaires (c. trav. [art. R. 4624-28](#)). ✖

CP DES TEMPS PARTIELS

Le salarié à temps partiel acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés (CP) par mois de travail soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète (c. trav. [art. L. 3141-3](#)). Ses CP sont décomptés comme pour le salarié à temps plein ; il ne faut donc pas se contenter de décompter les seuls jours des congés où il devait travailler. Le point de départ de ses congés est le premier jour où il aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé.

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.