

Maîtriser la durée du travail d'un temps partiel

Recourir au temps partiel dans l'entreprise suppose de le faire dans les règles. Il est aussi important de tenir compte des modifications apportées par la loi de sécurisation de l'emploi.

Fixer la durée du temps partiel d'un salarié

Un salarié est à temps partiel lorsque sa durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (35 h hebdomadaires) ou à la durée collective du travail inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement (c. trav. [art. L. 3123-1](#)).

Durée minimale de 24 h hebdomadaires. - Depuis le 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est de (c. trav. [art. L. 3123-14-1](#)) :

- 24 h hebdomadaires ;
- ou 104 h par mois ou l'équivalent calculé en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ou au plus égale à l'année.

Cette durée minimale ne s'applique pas aux salariés âgés de moins de 26 ans qui poursuivent leurs études (c. trav. [art. L. 3123-14-5](#)).

Durée conventionnelle dérogatoire. - Des accords collectifs de branche ou d'entreprise peuvent fixer une durée minimale supérieure à la durée minimale légale.

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée hebdomadaire minimale de travail à temps partiel inférieure. Pour ce faire, le texte doit comporter des garanties d'horaires réguliers ou permettre au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h par semaine (c. trav. [art. L. 3123-14-3](#)).

Accord individuel sur une durée inférieure. - Un salarié peut demander à travailler moins de 24 h hebdomadaires (c. trav. [art. L. 3123-14-2](#)) :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- ou pour cumuler plusieurs activités d'une durée globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 h hebdomadaires.

Il doit adresser une demande écrite et motivée à son employeur qui est libre de lui répondre favorablement ou non. S'ils s'accordent sur une durée inférieure à 24 h par semaine (ou équivalent), le contrat de travail pourra avoir une durée inférieure à 24 h.

À noter : Chaque année, l'employeur informe le comité d'entreprise - à défaut les délégués du personnel - du nombre de ces demandes de dérogations individuelles à la durée du temps partiel.

Limites posées à un temps partiel inférieur à 24 h hebdomadaires. - Toute dérogation doit s'accompagner d'un regroupement des horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (c. trav. [art. L. 3123-14-4](#)). Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités de ce regroupement.

Par exception, ce regroupement d'horaires ne s'impose pas pour les salariés étudiants de moins de 26 ans (voir ci-avant).

Ajuster la durée du temps partiel des contrats en cours. - En 2014 et en 2015, les contrats de travail à temps partiel en cours au 1^{er} janvier 2014 peuvent rester inchangés. La durée minimale légale de 24 h hebdomadaires (ou équivalent mensuel ou annuel) ne s'impose à l'employeur que si le salarié en fait la

demande. L'employeur doit alors accepter sauf à justifier qu'il est impossible de relever l'horaire compte tenu de l'activité économique de l'entreprise (loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, art. 12-VIII).

À noter : Modifier la durée du contrat de travail suppose alors la signature d'un avenant au contrat de travail (voir 2^e article de ce Grand angle).

Déterminer les horaires du temps partiel

Fixer les horaires de travail. - L'employeur doit fixer la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile) (c. trav. [art. L. 3123-14](#)).

En cas de temps partiel sur tout ou partie de l'année, dans le cadre de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, l'accord collectif mettant en place ce dispositif indique les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail à temps partiel (c. trav. [art. L. 3122-2](#) ; circ. DGT [2008-20](#) du 13 novembre 2008) [voir Dictionnaire Social, « Travail à temps partiel (sur tout ou partie de l'année) »].

Dans tous les cas, cette fixation respecte des limites légales (voir ci-après) et le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la répartition des horaires (voir 2^e article de ce Grand angle).

POUVOIR PRATIQUER LE TEMPS PARTIEL EN ENTREPRISE

Pour recourir au temps partiel, l'employeur se fonde sur une convention collective, ou un accord d'entreprise ou d'établissement (c. trav. [art. L. 3123-2](#)). À défaut, il peut le pratiquer après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cet avis est transmis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail (c. trav. [art. D. 3123-1](#)). En tout état de cause, cet avis ne lie pas l'employeur.

Enfin, en l'absence de représentants du personnel, l'employeur peut prendre l'initiative du temps partiel ou peut accéder à la demande des salariés après avoir informé l'inspecteur du travail (c. trav. [art. L. 3123-5](#)) (voir Dictionnaire Social, « Travail à temps partiel »).

Respecter les règles en matière d'amplitude et de coupures. - Sauf dérogation, les horaires de travail des salariés à temps partiel doivent respecter une coupure de 11 heures au minimum entre 2 journées de travail (c. trav. [art. L. 3131-1](#)). Par conséquent, l'amplitude d'une journée de travail est limitée à 13 heures.

Par ailleurs, l'horaire d'un temps partiel sur une journée ne peut comporter, au cours d'une même journée, qu'une interruption d'activité et d'une durée de 2 heures maximum (c. trav. [art. L. 3123-16](#)).

Une convention collective, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à cette règle seulement si les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail sont définies. Des contreparties spécifiques doivent exister et tenir compte des exigences propres à l'activité exercée.

À noter : Les accords antérieurs au 17 juin 2013 (loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, art. 12-V, JO du 16) dérogeant aux conditions de l'interruption expressément et sans limite devraient, à notre sens, être revus afin de prévoir de telles contreparties.

Prévoir la modification des horaires. - Le contrat de travail à temps partiel doit indiquer la possibilité de modifier les horaires (voir 2^e article de ce Grand angle).

Demander des heures complémentaires

Nombre d'heures complémentaires. - Il est possible de demander au salarié d'effectuer des heures en plus de son horaire contractuel (c. trav. [art. L. 3123-17](#)). Le nombre de ces heures complémentaires est limité au cours d'un même mois, d'une même semaine ou d'une période fixées sur l'année :

- au 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle de travail ou calculée sur la période prévue par l'accord collectif en cas de temps de travail réparti sur tout ou partie de l'année (c. trav. [art. L. 3122-2](#) et [L. 3123-17](#)) ;

- au 1/3 de la durée ci-dessus lorsqu'un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit (c. trav. [art. L. 3123-18](#)).

L'employeur peut à tout moment cesser de faire effectuer des heures complémentaires à un salarié qui ne peut pas en exiger le maintien (cass. soc. 4 mars 2003, n° [00-46362](#), BC V n° 84).

Rester en deçà d'un temps plein. - La réalisation d'heures complémentaires ne doit pas conduire le salarié à la durée légale ou conventionnelle du travail à temps plein (c. trav. [art. L. 3123-17](#)).

Exemple : Un salarié dont la durée de travail contractuelle prévue est de 30 heures peut faire 1/10 d'heures complémentaires (3 h) mais par 1/3 (10 h) car cela l'amènerait au-delà de la durée du travail à temps plein (30 + 10 = 40 h).

Un salarié qui, par le jeu des heures complémentaires, travaillerait à temps plein pourrait demander la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein (cass. soc. 5 avril 2006, n° [04-43180](#), BC V n° 143 ; cass. soc. 13 mars 2013, n° [11-27233](#) D). Cet excès dommageable d'heures complémentaires ne devrait plus se présenter dès qu'il deviendra possible de conclure un « avenant de complément d'heures » (voir encadré). **Refus d'heures complémentaires.** - Recourir aux heures complémentaires suppose que cette possibilité soit prévue dans le contrat de travail (voir 2^e article de ce Grand angle). Le salarié peut néanmoins refuser si l'employeur l'informe moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures sont prévues ou si celles-ci se situent au-delà des limites fixées par le contrat (c. trav. [art. L. 3123-14](#) et [L. 3123-20](#)).

Même si le salarié a accepté de faire plus d'heures complémentaires que le quota autorisé, l'employeur risque de devoir lui verser des dommages-intérêts (cass. soc. 27 février 2001, n° [98-45610](#), BC V n° 63).

Réévaluer à la hausse la durée du travail. - Si durant une période de 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, le salarié réalise plus de 2 heures complémentaires, son contrat de travail doit être revu à la hausse, en respectant un préavis de 7 jours (c. trav. [art. L. 3123-15](#)).

Le nouvel horaire contractuel s'obtient en ajoutant à l'ancien horaire la moyenne des heures complémentaires effectuées sur la période. L'employeur doit le formaliser dans un avenant au contrat de travail soumis à la signature du salarié. Le salarié peut refuser cette modification, mais son silence après le délai de 7 jours vaut acceptation (c. trav. [art. L. 3123-15](#)).

Durée du travail et « complément d'heures »

Recours au complément d'heures : l'employeur peut augmenter temporairement la durée contractuelle de travail d'un temps partiel via un avenant au contrat de travail initial si un accord de branche étendu le permet (1).

Qualification des heures :

- le complément d'heures prévu par l'avenant ne relève pas du régime des heures complémentaires ;
- il peut y avoir des heures complémentaires au-delà de la nouvelle durée contractuelle de travail à temps partiel (2).

Exemple : le salarié passe de 18 à 25 h hebdomadaires dans le cadre d'un avenant de complément d'heures. Les heures de 18 à 25 ne sont pas des heures complémentaires mais au-delà de 25 h, des heures complémentaires peuvent être réalisées à hauteur de 2 h 30 (1/10) ou de 8 h 20 (1/3).

Paiement des heures :

- l'accord collectif prévoyant le recours au complément d'heures peut prévoir une majoration des heures effectuées dans le cadre de l'avenant (3) ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail fixée par un avenant de complément d'heures sont payées à un taux impérativement majoré d'au moins 25 %.

(1) Dispositif ouvert depuis le 17 juin 2013 (voir 2^e article de ce Grand angle). (2) Les maxima d'heures complémentaires s'appliquent : 1/10 ou 1/3 selon les cas (c. trav. art. 3123-17 et [L. 3123-19](#)). (3) (c. trav. [art. L. 3123-25](#)).

Si l'employeur ne propose pas le réajustement de l'horaire contractuel alors qu'il le doit, il commet une faute

et le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur (cass. soc. 17 février 1993, n° [89-42525](#), BC V n° 56). S'il décide de diminuer le nombre d'heures complémentaires, le salarié peut s'y opposer et le contraindre à réajuster le niveau de son temps partiel (cass. soc. 14 juin 2006, n° [04-45775](#), BC V n° 216).

Payer les heures complémentaires

Paiement majoré pour toutes les heures complémentaires. - Depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de l'horaire contractuel sont payées à taux majoré de 10 % (c. trav. [art. L. 3123-17](#)).

Lorsque le volume d'heures complémentaires est porté au 1/3 de la durée contractuelle, par accord collectif, les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 % (c. trav. [art. L. 3123-19](#)). Depuis le 17 juin 2013, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une majoration différente en respectant un minimum de 10 % (c. trav. [art. L. 3123-19](#) ; loi [2013-504](#) du 14 juin 2013, JO du 16).

Paiement obligatoire. - Les heures complémentaires sont obligatoirement payées. Elles ne peuvent en aucun cas être remplacées par un repos (circ. DRT [2000-7](#) du 6 décembre 2000 ; cass. soc. 17 février 2010, n° [08-42828](#), BC V n° 48).

Les heures doivent être identifiées comme telles sur le bulletin de paie. En effet, le fait d'y mentionner intentionnellement un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié (c. trav. [art. L. 8221-5](#)). Des décisions de justice sont régulièrement rendues en ce sens concernant :

- l'absence de mention des heures supplémentaires qui ne sont pas payées en intégralité (cass. soc. 24 avril 2013, n° [11-28691](#) FSPB) ;
- le paiement sous forme de prime, sans faire mention du nombre d'heures (cass. soc. 3 avril 2013, n° [12-10092](#) D).

À notre sens, le raisonnement est à mener à l'identique pour les heures complémentaires. ✖

PREUVE DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

En cas de litige, la preuve des heures complémentaires obéit aux règles générales relatives à la preuve des heures travaillées, de la même façon que les heures supplémentaires (c. trav. [art. L. 3171-4](#) ; cass. soc. 10 mai 2007, n° [05-45932](#), BC V n° 71).

Une fois la demande étayée par le salarié, l'employeur fournit des éléments de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié et le juge tranche au regard des éléments apportés par chacun. Il peut ordonner, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles [voir Dictionnaire Social, « Temps de travail (preuve) »].

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.