Image not found or type unknown

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : conditions, formalisme et risques

publié le **19/02/2016**, vu **7066 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Qu'il s'agisse d'une embauche, ou d'un passage à temps partiel, voici un état du cadre légal auquel vous devez vous conformer, au risque, à défaut, d'encourir la requalification du contrat en temps complet.

En période de crise économique, le travail à temps partiel peut constituer une aubaine pour les employeurs, et peut faciliter le retour à l'emploi de certains salariés.

Mais considérant les risques (économiques, humains, …) attachés à ce travail « *réduit* » pour les salariés, un important formalisme a été instauré et des conditions strictes doivent être respectées.

1. EMBAUCHE A TEMPS PARTIEL

Depuis la loi du 14 juin 2013, entrée progressivement en application, l'employeur qui choisit d'embaucher à temps partiel doit prévoir une durée du travail minimale de 24 heures par semaine (ou 104 heures par mois si la durée du travail est lissée sur cette période).

Des dérogations ont été prévues pour assurer une mise en pratique efficiente du dispositif.

Certains emplois ne sont pas concernés par ces dispositions : il s'agit par exemple des CDD de 7 jours ou moins, des CDD de remplacement, des embauches du « *particulier employeur* » (employés de maison par exemple), des contrats d'insertion sous certaines conditions.

La dérogation à cette durée minimale du travail peut aussi émaner du salarié. Celui-ci peut demander à travailler moins, soit pour cumuler cet emploi avec une autre activité, soit pour faire face à des contraintes personnelles. Le salarié de moins de 26 ans qui poursuit des études peut aussi demander à bénéficier de cette dérogation…

2. PASSAGE A TEMPS PARTIEL

Il est toujours possible d'envisager le passage à temps partiel d'un salarié embauché à temps complet.

Mais comme toute modification importante impactant le travail du salarié, elle ne saurait lui être imposée et son accord doit obligatoirement être recueilli.

Il faut penser, en outre, que le passage à temps partiel constitue non seulement une modification dans la durée et le rythme du travail, mais aussi, la plupart du temps, une diminution proportionnelle du salaire…

Ce passage à temps partiel ne peut donc pas être imposé unilatéralement par l'employeur (*sauf cas économique particulier avec mise en chômage partiel – ce sujet n'est pas développé dans le présent article).*

Si ce passage à temps partiel n'émane pas d'un accord collectif, le Comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, doivent être consultés et rendre un avis.

Si la société n'est pas dotée de représentants du personnel, l'Inspection du travail doit être informée du passage à temps partiel et des horaires afférents. Cette information doit intervenir préalablement à la mise en place effective desdits horaires.

NB. Le salarié qui est déjà à temps partiel mais pour une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires peut demander à son employeur d'augmenter sa durée du travail pour se conformer à la loi. Pour mémoire, depuis le 1er janvier 2016, tous les contrats à temps partiel doivent intégrer la réforme de 2013. L'employeur ne peut pas s'y opposer, sauf s'il invoque (et prouve) que l'activité économique de l'entreprise fait obstacle au relèvement de l'horaire de travail.

En tout état de cause, la modification de la durée du travail du salarié doit faire l'objet d'un avenant contractuel qui devra être signé par les deux parties, et aura la même force juridique que le contrat initial.

3. MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT A TEMPS PARTIEL

Qu'il s'agisse d'un avenant contractuel, ou d'un nouveau contrat (obligation d'avoir un support écrit), certaines mentions doivent impérativement apparaître, du fait du recours au temps partiel :

- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois,
- Les cas **précis** dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir.

Sur ce point, la Cour de cassation a jugé qu'indiquer que la modification pourra intervenir « *pour les nécessités du service* » ne répond pas à l'obligation de précision.

Des dérogations ont également été prévues pour les salariés des associations et des entreprises d'aide à domicile et pour les VRP : compte tenu de la flexibilité de leurs missions et de leurs interventions, leur contrat n'a pas à mentionner cette répartition. D'autres garanties sont prévues en contrepartie (les horaires sont communiqués par écrit avant le début de chaque mois par exemple).

Attention au risque de requalification du contrat en temps complet !

Si la répartition des horaires de travail n'est pas mentionnée dans le contrat, l'employeur s'expose à ce que le salarié demande en justice la requalification de son contrat en temps complet.

Si le salarié parvient à démontrer qu'il était en réalité à la disposition permanente de l'employeur, il obtiendra gain de cause.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le débat sera difficile pour l'employeur qui n'a pas pris soin de déterminer avec précision les horaires d'intervention de son salarié. Il en sera de même pour l'employeur qui a souvent modifié ces horaires et qui n'a pas respecté le délai de prévenance légal de 7 jours, de telle sorte que le salarié n'était pas en mesure de trouver un autre emploi en parallèle, et devait demeurer libre pour répondre aux éventuels besoins de sa Direction.

Les conséquences d'une requalification en temps complet pourraient être très graves pour l'employeur puisqu'elles consisteraient notamment en sa condamnation au paiement des rappels d'heures supplémentaires sur la base d'un temps complet, et éventuellement sa condamnation à des dommages et intérêts pour le salarié ayant subi cette situation.

En résumé, si vous êtes employeur et que vous avez recours au travail à temps partiel, veillez à vous inscrire dans un cadre autorisé, et à mettre en œuvre le contrat de telle sorte que la relation contractuelle soit claire et non préjudiciable au salarié.

Vous minorerez ainsi le risque prud'homal inhérent à toute relation salariale.

*

* *

Références : *Loi n°2013-504 du 14 juin 2013 – Articles L.3111-1, L.3123-1 et suivants, L.3123-14-1 et suivants, L.5132-6 et -7, L.7221-2 du Code du travail – Circ. DRT n°94-4 du 21 avril 1994 – Cass. soc. 6 janvier 2010, n°08-41596 ; Cass- soc. 20 février 2013, n°11-24012 : Cass. soc. 18 janvier 2011, n°09-41073 ; Cass. soc., 17 décembre 2014, no 13-20627 notamment.*

Cet article ne saurait être exhaustif sur le sujet.
Pour toute précision sur la question ou si vous souhaitez recourir au temps partiel (que vous soyez employeur ou salarié), vous pouvez interroger votre conseil habituel ou me contacter par mail. Je pourrai vous éclairer sur votre situation en particulier, au regard des éléments factuels que vous me soumettrez.

.

Maître Nathalie FOUQUE
16C Boulevard Notre Dame – 13006 MARSEILLE
Tél. : 04.91.04.17.04 – Fax : 04.91.54.79.64
nathaliefouque.avocat@outlook.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés