



Quelques règles à respecter s'agissant des contrats à temps partiel :

Les entreprises ont fréquemment recours au travail à temps partiel. Ce type de contrat est très encadré et l'employeur doit veiller à respecter les règles imposées par le Code du travail, dont les principales sont les suivantes :

1. La mise en place du temps partiel au sein de l'entreprise

Le temps partiel peut être mis en place au sein de l'entreprise :

- ✓ Soit à la demande du salarié, après information de l'inspection du travail (article L3123-26 du Code du travail) ;
- ✓ Soit à l'initiative de l'employeur mise en œuvre du temps partiel à l'initiative de l'employeur sur la base d'un accord collectif ; en l'absence d'accord, après avis soit du comité social et économique (CSE) ; en l'absence de représentants du personnel, après information de l'inspecteur du travail.

Cette consultation lors de la mise en œuvre porte sur le principe de la pratique d'horaires de travail à temps partiel. Elle n'a pas à être réitérée lors de chaque embauche d'un salarié à temps partiel ou transformation d'emploi à temps plein en emploi à temps partiel (Rép. Evin : AN 4-5-1981 n° 43669). L'avis soit du comité social et économique, soit du comité d'entreprise est transmis à l'inspection du travail sur demande.

Par la suite, l'employeur doit communiquer chaque année au CSE (et aux délégués syndicaux s'il en existe au sein de l'entreprise) le bilan du travail à temps partiel. Il doit aussi informer les élus du nombre de demandes de dérogations individuelles à la durée minimale du travail à temps partiel à la demande des salariés.

2. Durée minimale du travail à temps partiel

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est en principe fixée à 24 heures par semaine (articles L 3123-7, L 3123-19 & L 3123-27 du Code du travail).

Une durée de travail inférieure peut être fixée sur demande écrite et motivée du salarié souhaitant soit faire

face à des contraintes personnelles, soit cumuler plusieurs activités lui permettant d'atteindre la durée globale précitée.

3. Le contenu obligatoire du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et comporter les mentions obligatoires suivantes (art. L.3123-6 du Code du travail) : qualification, éléments de la rémunération, durée du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, conditions de la modification de cette répartition, modalités de communication des horaires de travail au salarié et limites d'accomplissement des heures complémentaires.

À défaut d'écrit ou de mention de la durée du travail de référence, de sa répartition et du volume d'heures complémentaires, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés (art. R 3124-5 du Code du travail).

En outre, le contrat est présumé conclu à temps complet en l'absence d'écrit ou s'il prévoit une durée de travail variable. Il en va de même dans les cas suivants : défaut de mention de la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue ; défaut de mention de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf cas où cette mention n'est pas obligatoire) ; non-respect des mentions contractuelles sur la durée et la répartition du temps de travail.

Il s'agit toutefois d'une présomption simple que l'employeur peut combattre en apportant la preuve contraire.

Enfin, le non-respect des mentions du contrat sur la durée et la répartition du temps de travail peut justifier, dans certains cas, une prise d'acte de la rupture ou la résiliation judiciaire de ce contrat aux torts de l'employeur (Soc., 8 juillet 2010, n° 09-40.965 & Soc., 30 mars 2011, RJS 6/11 n° 564).



Grégoire BRAVAIS
Avocat à la Cour
139 boulevard Haussmann – 75008 PARIS
Tél : 01.53.81.50.02 – Fax : 01.47.66.12.78
Toque : P 43