

LE TEMPS PARTIEL: UNE RÉPONSE PRAGMATIQUE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Chapitre 2 : Mise en place et rémunération

Part-Life. Part-Life vous donne, à travers ces fiches mémos des informations légales pour bien comprendre et appréhender les différents aspects de ce qu'on appelle « Temps-Partiel ».

Avant-propos

Ces informations sont le résultat d'une synthèse et d'une vulgarisation objective du code du travail. L'idée est de donner une idée générale du temps-partiel sans rentrer dans les cas particuliers. Les informations rassemblées ici sont légales mais peuvent évoluer en fonction des conventions collectives ou des accords de branche mis en place dans les entreprises.

Mise en place

Il s'agit ici de la procédure de passage à temps partiel suite à la demande d'un salarié pour des raisons personnelles. Nous verrons le cas particulier du congé parental dans un autre chapitre.



En application d'un
accord collectif



Sur décision de
l'employeur



À la demande
du salarié

Le salarié doit formuler sa demande directement à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle doit être adressée 6 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande

L'employeur peut-il refuser ? OUI, dans les cas suivants :

- s'il justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent
- ou s'il peut démontrer que le changement demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise

Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel (en forfait heures ou en forfait à jours réduits) ainsi que ses primes d'intéressement et participation sont définis au pro rata de son équivalent temps plein.

De la même manière, les charges salariales et patronales sont proratisées en fonction du temps de travail de l'employé.

Heures complémentaires dans le cadre du forfait ou du contrat en heures :

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires donne lieu une majoration de 10% dans la limite légale de 1/10 de la durée du temps partiel prévue dans le contrat.*

* Un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un dépassement de ce plafond légal de 1/10. Dans ce cas là, la majoration sera généralement de 25%.

Exemple : Pour un temps partiel de 25 heures, les heures complémentaires de 25 à 27 heures 30 (soit 2 heures 30, heures correspondant à l'équivalent de 1/10 de 25 heures) sont majorées à 10 % et les heures accomplies entre 27 heures 30 et 30 heures sont majorées à 25 %.

A SAVOIR : La rémunération peut être lissée, ce qui permet d'assurer une rémunération fixe et régulière aux salariés dont l'horaire varie au cours de l'année.

Avantages sociaux et Indemnités :

Les salariés à temps partiel ou à forfait à jours réduit bénéficient des **droits reconnus au salarié à temps complet** par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement, et notamment les avantages sociaux et l'accès au CSE.

Les **Indemnités de licenciement ou de départ à la retraite** sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies) temps plein et à temps partiel par le salarié depuis son entrée dans l'entreprise.