

Contrat à temps partiel

CONDITIONS POUR Y RECOURIR

L'employeur est libre :

- De proposer ou non des horaires de travail à temps partiel ;
- De répondre favorablement ou non aux demandes des salariés dans ce sens.

Pour introduire le temps partiel dans l'entreprise, l'employeur doit demander l'avis des représentants du personnel (art. Lp. 223-2) et transmettre cet avis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail (art. R. 223-1). L'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel porte sur le principe du temps partiel. Il n'est pas requis lors de chaque embauche d'un salarié à temps partiel. En cas d'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, l'Inspecteur du Travail doit être informé de la décision d'instaurer des horaires à temps partiel (art. Lp. 223-3).

LES FORMES DU CONTRAT A TEMPS PARTIEL

C'est un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée (Voir les cas de recours au C.D.D) qui doit mentionner (art. Lp. 223-10):

- La qualification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ;
- La répartition des horaires sur la semaine ou le mois ;
- Les conditions dans lesquelles cette répartition peut être modifiée (toute modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours à l'avance),
- Quand elle est prévue, la durée de la période d'essai ;
- Les limites de l'utilisation des heures complémentaires. Celles-ci ne peuvent pas porter la durée hebdomadaire au-delà de 39 h et doivent être limitées au tiers de la durée contractuelle de travail. Elles ne bénéficient pas des majorations pour heures supplémentaires.

LES DROITS DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Il a les mêmes droits que le salarié à temps complet (art. Lp. 223-5).

Sa rémunération est proportionnelle à la durée du travail. (art. Lp. 223-7).

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. (art. Lp. 223-13).

Le refus par un salarié à temps plein d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement (art. Lp. 223-4).

N.B. : Un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux :

- 48 heures par semaine,
- 46 heures sur 12 semaines.