

Le Contrat de Travail à Temps Partiel

Préambule

Les articles L3123-1 et suivants du Code du Travail définissent les conditions de mise en œuvre du contrat de travail à temps partiel dans une structure.

Cette pratique étant fréquente dans le monde associatif sportif, ces mesures ont été reprises dans la Convention Collective Nationale du Sport (article 4.6) avec quelques aménagements.

La présente fiche a vocation à synthétiser l'ensemble de ces dispositions.

Définition du Contrat de Travail à Temps Partiel (Article 4.6.1 de la CCNS)

Le Contrat de Travail à Temps Partiel est celui dont la durée du travail répartie sur la semaine, le mois ou l'année est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail soit :

- ⇒ 35 heures pour une semaine
- ⇒ 151.67 heures pour un mois
- ⇒ 1607 heures pour une année

Il existe deux formes de travail à temps partiel:

- le temps partiel avec répartition du travail sur la semaine ou le mois
- le temps partiel avec la répartition du travail sur l'année.

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminé ou déterminée.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet.

Ils bénéficient au prorata temporis des dispositions liées au temps de travail.

Les mentions spécifiques du Contrat de Travail à Temps Partiel (Article 4.6.2 de la CCNS)

Le Contrat de Travail à Temps Partiel doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions figurant généralement dans un contrat de travail (article 4.2.1 de la CCNS) mais également certaines plus spécifiques telles que :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- les cas dans lesquels les modifications éventuelles de cette répartition peuvent intervenir ainsi que la nature de ces modifications,
- le délai de prévenance de 7 jours en cas de modification,
- les limites concernant les heures complémentaires,
- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée.

Les Interruptions Journalières dans le Contrat de Travail à Temps Partiel (Article 4.6.4 de la CCNS)

La CCNS prévoit les conditions d'interruptions journalières de travail pour le Contrat de Travail à Temps Partiel.

Ainsi le principe est le suivant :

- il ne peut y avoir qu'**une seule interruption d'activité par jour**,
- cette interruption **ne peut pas être supérieure à 2 heures**.

Cependant, s'il est dérogé à ce principe, le salarié aura droit à une contrepartie en heures par mois au prorata temporis de l'horaire contractuel :

- 2 coupures par journée : 2h par mois
- Plus de 2 coupures : 3h par mois
- Interruption supérieure à 2 heures : 2h par mois
- Interruption supérieure à la durée journalière de travail : 3h par mois

En toute hypothèse la compensation ne pourra être inférieure à 1 heure par mois et pourra prendre la forme soit d'une prime, soit d'heures complémentaires.

Cette prime est accordée une fois par mois quelque soit , le nombre de jours travaillés avec interruption d'activité dérogatoire.

EXEMPLE DE CALCUL D'HEURES DE COMPENSATION POUR LES INTERRUPTIONS JOURNALIERS D'UN CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Une association emploie un entraîneur à temps partiel (25% d'un temps plein) dont la mission est uniquement liée à l'encadrement des groupes.

Les horaires des séances s'étalent sur 3 périodes dans la journée:

- Le matin 8h -10h
- Le midi 12h -14h
- Le soir 16h -18h

⇒ Le salarié a 2 coupures dans la journée

Ces 2 coupures obligent l'employeur à rendre 2h par mois au prorata de 25% soit 1/2heure au salarié.

Les Salariés à Temps Partiel et la Journée de Solidarité

Les salariés à temps partiel doivent accomplir la Journée de Solidarité mentionnée aux articles L.3133-7 et suivants du Code du travail.

Lorsque le jour de la semaine retenu comme Journée de Solidarité ne coïncide pas avec une journée ordinairement travaillée par un salarié en vertu de la répartition de son horaire hebdomadaire sur les différents jours de la semaine, l'employeur doit fixer une autre Journée de Solidarité.

La Modification de la répartition des horaires

La répartition de la durée de travail dans la semaine ou dans le mois doit figurer dans le contrat de travail ainsi que les motifs et les conditions de modifications de ces horaires.
(voir *supra*)

Ainsi, l'employeur a un délai de prévenance de 7 jours lorsqu'il envisage de modifier le planning de son salarié.

Cette notification doit être faite par écrit.

Ainsi, le salarié pourra s'opposer à un changement d'horaires, sans encourir ni sanction, ni licenciement, lorsque :

- l'employeur demande une modification dans des circonstances ou selon des modalités autres que celles prévues dans le contrat de travail.
- Le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Les Heures Complémentaires

• Définition

Les heures complémentaires sont les heures de travail que l'employeur demande au salarié employé à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée de travail prévue dans son contrat. On parle d'heures complémentaires dans un contrat de travail à temps partiel et d'heures supplémentaires dans un contrat de travail à temps plein.

• Le contingent d'Heures Complémentaires (article 4.6.3 de la CCNS)

Le salarié est tenu d'effectuer les heures complémentaires dans la limite de celles prévues dans son contrat de travail sans qu'elles excèdent 10% de l'horaire contractuel. Au-delà, il peut refuser de les effectuer sans encourir une sanction et un licenciement.

En toute hypothèse, le contingent d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée horaire prévue au contrat.

La durée totale de travail devra demeurer inférieure à la durée légale.

• La contrepartie aux Heures Complémentaires

La CCNS prévoit que chaque heure complémentaire effectuée est rémunérée au taux normal jusqu'à 10% de l'horaire contractuel.

Une majoration de 25% est prévue pour les heures complémentaires comprise entre 10% et 33% de l'horaire contractuel.

Ces heures complémentaires ne peuvent donner lieu à repos compensateur.

• Les conséquences du dépassement régulier du volume horaire d'un contrat de travail à temps partiel (article 4.6.5.3 de la CCNS)

Un avenant au contrat de travail du salarié à temps partiel devra être proposé par l'employeur dès lors que l'horaire moyen réellement effectué par le salarié a dépassé d'au moins 2 heures par semaine l'horaire prévu dans son contrat de travail et ce :

- pendant 12 semaines consécutives ou
- pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines

En tout état de cause, l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur de celle d'un temps plein.

Les Congés Payés pour les salariés à temps partiel

La durée des congés payés pour un salarié à temps partiel est déterminée comme pour les salariés à temps complet à raison de 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Ainsi, il convient de procéder au calcul du nombre de jours de congés pris par un salarié à temps partiel sans se borner à retenir comme seuls jours de congés, les jours où il devait effectivement travailler. Tous les jours ouvrables devront être décomptés.

Le premier jour ouvrable de congés décompté est le premier jour où le salarié aurait du travailler et non le jour chômé dans la structure en raison de la répartition des heures. En revanche le dernier jour de congé compte même s'il n'est pas habituellement travaillé.

Par exemple un salarié à temps partiel travail les lundi, mercredi et vendredi dans une structure ouverte du lundi au samedi, il prend 10 jours congés payés à partir du lundi soir. Le décompte des congés sera le suivant :

Jour	Faut-il le décompter?
Mardi	Non car jour non habituellement travaillé
Mercredi	Oui (jour 1)
Jeudi	Oui (jour 2)
Vendredi	Oui (jour 3)
Samedi	Oui (jour 4)
Dimanche	Non car jour non ouvrable
Lundi	Oui (jour 5)
Mardi	Oui (jour 6)
Mercredi	Oui (jour 7)
Jeudi	Oui (jour 8)
Vendredi	Oui (jour 9)
Samedi	Oui (jour 10)

Si un jour férié est un jour non travaillé pour le salarié, il convient de lui octroyer un jour de congé supplémentaire.

L'indemnité de Congés payés pour les salariés à temps partiel se calcule selon la méthode la plus favorable :

- Soit 1/10 des salaires perçus pour la période de référence
- Soit le salaire que le travailleur aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant le congé.

Les Droits des Salariés à Temps Partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient notamment des droits suivants :

- la période d'essai ne peut pas être supérieure à celle des salariés à temps plein,
- la rémunération est proportionnelle à celle du salarié qui occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement,
- l'ancienneté est calculée comme pour une personne à temps plein,
- un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux (10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures de moyenne par semaine sur 12 semaines, et 1607 heures par an),
- l'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné.