

**TRAVAIL A TEMPS  
PARTIEL**

L.3123-1 et suivants du code du travail

R.3123-1 et suivants du code du travail

Accord national Métallurgie du 7 mai 1996 sur l'aménagement et la durée du travail en vue de favoriser l'emploi (article 4)

**Préambule :**

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié **dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail – soit 35 heures hebdomadaires** (ou à la durée du travail inférieure en vigueur dans la branche ou l'entreprise), ou à son équivalent mensuel ou annuel - soit 1607 heures.

**Le recours au travail à temps partiel est fortement réglementé**, qu'il s'agisse des modalités de mises en place, du contenu du contrat de travail (nécessairement écrit), des modalités d'organisation du temps de travail. Il est par ailleurs assorti de nombreuses garanties.

Suite à la loi n°2016-1088 du 08 août 2016, les dispositions légales relatives au temps partiel distinguent les dispositions d'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord.

**Sommaire**

<b>I- Formalités de mise en œuvre</b> .....	<b>1</b>
A- Mise en place du temps partiel à la demande de l'employeur .....	1
B- Passage à temps partiel à la demande du salarié .....	2
C- Information annuelle du comité social et économique .....	2
<b>II- Durée et organisation du temps de travail</b> .....	<b>2</b>
A) Durée minimale du travail de 24 heures hebdomadaires.....	2
B) Répartition de la durée du travail.....	3
C) Heures complémentaires.....	3
D) Augmentation du temps de travail.....	4
<b>III- Mentions obligatoires du contrat de travail (L.3123-6 CT)</b> .....	<b>4</b>
<b>IV- Egalité de traitement et autres garanties (L.3123-5 CT)</b> .....	<b>5</b>
A) Egalité de traitement.....	5
B) Période d'essai .....	5
C) Rémunération .....	5
D) Ancienneté.....	5
E) Indemnité de licenciement et de départ à la retraite .....	5
F) Priorité d'accès .....	5

**I- Formalités de mise en œuvre****A- Mise en place du temps partiel à la demande de l'employeur**

Une convention ou **un accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu **peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur** (L.3123-17 CT).

**A défaut d'accord, le temps partiel peut être mis en place à l'initiative de l'employeur après avis du comité social et économique** (L.3123-26 CT). Cet avis est communiqué à sa demande à l'inspecteur du travail (R.3123-2 CT).

En l'absence de comité social et économique, le temps partiel peut être pratiqué à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

## B- Passage à temps partiel à la demande du salarié

Une convention ou **un accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu **peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés.**

Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

- Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur;
- Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

**A défaut d'accord**, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel (R.3123-3 CT) par LRAR adressée **au moins 6 mois à l'avance** en précisant la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur a alors **3 mois pour répondre** par LRAR également.

Il ne peut refuser que 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 d'emploi demandé aurait des **conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise** (L.3123-26 CT).

Un salarié peut également demander à bénéficier d'une **réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie personnelle.**

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire sous forme de repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine donnée au-delà de la durée légale.

Un avenant au contrat de travail précise les périodes non travaillées et éventuellement le lissage de la rémunération (L.3123-2 CT).

**NB Dispositions spécifiques** : Le salarié qui **crée ou reprend une entreprise** a également droit à une période de travail à temps partiel (L.3142-105 CT) tout comme le salarié éligible au **congé de solidarité familiale** (L.3142-8 CT).

Sur le passage à temps partiel dans le cadre du **congé parental d'éducation**, voir fiche social infos **E 620**.

Sur le passage à temps partiel dans le cadre d'un « **mi-temps thérapeutique** », voir fiche social infos **E 125**.

## C- Information annuelle du comité social et économique

Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, **l'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique**, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise (L.3123-15 CT).

Il communique également ce bilan aux **délégués syndicaux** de l'entreprise.

En outre, l'employeur informe chaque année le comité social et économique, s'il existe, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail (L.3123-16 CT).

## II- Durée et organisation du temps de travail

### A) Durée minimale du travail de 24 heures hebdomadaires

Pour tous les contrats conclus depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014, les salariés à temps partiel bénéficient d'une **durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures** – ou équivalent mensuel (104 heures) ou pluri-hebdomadaire en cas d'accord d'aménagement du temps de travail (L.3123-7/L.3123-27 CT). Sur les accords d'aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire, voir fiches social info **D 310/311**.

**Cette durée minimale ne s'applique pas** dans les cas suivants :

- Aux contrats d'une **durée au plus égale à 7 jours** ;
- Aux **contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires** conclus pour un motif de **remplacement** temporaire de salarié.

Par ailleurs, **le salarié peut demander, par écrit motivé**, une durée de travail inférieure dans les cas suivants :

- Soit pour lui permettre de faire face à des **contraintes personnelles**,
- Soit pour lui permettre de **cumuler plusieurs activités** afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins à 24 heures hebdomadaires ou équivalent mensuel ou pluri-hebdomadaire.

Enfin, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit, à la demande du **salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études**.

Les salariés ayant conclu un contrat de travail à temps partiel antérieurement bénéficient d'une priorité d'accès (voir IV- F).

## **B) Répartition de la durée du travail**

Toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant **un délai de prévenance**.

*L'accord du 7 mai 1996 prévoit que ce délai de prévenance est fixé à 3 jours sans contrepartie spécifique (disposition toujours applicable sur le fondement de l'article 12 IX de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000).*

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, **alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement** (L.3123-12 CT).

**Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon des modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée** qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié (planning).

Rappel : comme pour tout salarié, si le salarié à temps partiel n'est pas soumis à l'horaire collectif, l'employeur doit tenir un document de contrôle du temps de travail.

*L'accord du 7 mai 1996 prévoit qu'aucune journée de travail ne pourra être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié et qu'en dehors des courtes pauses, il ne peut y avoir plus d'une interruption d'activité dans la journée, d'une durée maximale de 2 heures. Il peut y être dérogé par accord d'entreprise.*

## **C) Heures complémentaires**

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires.

*L'accord 7 mai 1996 modifié permet d'effectuer des heures complémentaires **dans la limite de 1/5<sup>ème</sup> de la durée du travail contractuelle**. Un accord d'entreprise peut déroger à ce volume dans la limite de 1/3 de la durée du travail contractuelle (L.3123-20 CT).*

Chaque heure complémentaire ouvre droit à une **majoration de salaire** (pas de repos compensateur possible).

Les heures complémentaires accomplies **dans la limite du 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle** au contrat de travail, donnent droit à **une majoration de 10 %** (art. L. 3123-29 CT).

*L'accord 7 mai 1996 porte ce taux à 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10<sup>ème</sup> de la durée contractuelle.*

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé **moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Il en est de même en cas de refus d'acceptation des heures complémentaires au-delà des limites prévues au contrat de travail**

**Attention** : Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement (L.3123-9 CT)

## D) Augmentation du temps de travail

Lorsque la durée contractuelle prévue est dépassée de **2 heures en moyenne par semaine (ou équivalent mensuel) sur 12 semaines consécutives** ou pendant **12 semaines au cours d'une période de 15 semaines**, l'horaire est **automatiquement modifié** et porté au niveau de l'horaire réellement effectué, sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours civils et sauf si le salarié s'y oppose (art. L. 3123-13 CT).

## III- Mentions obligatoires du contrat de travail (L.3123-6 CT)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est **obligatoirement établi par écrit**. Il comporte les mentions suivantes :

- La **qualification** du salarié,
- Les éléments de la **rémunération**,
- La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue (ou pluri-hebdomadaire en cas d'accord L. 3121-44 CT),
- **La répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine (si volume hebdomadaire) ou les semaines du mois (si volume mensuel) ;
- Les cas dans lesquels une **modification éventuelle de cette répartition** peut intervenir ainsi que la nature de cette modification (par exemple en cas d'accroissement d'activité, en cas d'absence d'un collègue, en cas de modification d'une échéance...) ;
- Les **modalités selon lesquelles les horaires de travail** pour chaque journée travaillée **sont communiqués** par écrit au salarié (les horaires de travail n'ont donc pas à être fixés dans le contrat de travail) ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies **des heures complémentaires** au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

*L'accord du 7 mai 1996 prévoit que le contrat peut prévoir une durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de travail.*

*Il prévoit également que le contrat de travail informe le salarié des dispositions en vigueur en matière de protection sociale (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, chômage).*

*Il n'existe pas d'accord de branche étendu « avenant complément d'heures » dans la Métallurgie (L.3123-22 CT).*

**Attention** : Ne pas oublier de conclure un avenant en cas de passage à temps partiel en cours d'exécution de la relation contractuelle.

## IV- Egalité de traitement et autres garanties (L.3123-5 CT)

### A) Egalité de traitement

Le salarié à temps partiel bénéficie **des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, et les accords sous réserve, en ce qui concerne les accords, de modalités spécifiques** prévues par eux.

### B) Période d'essai

La période d'essai d'un salarié à temps partiel **ne peut avoir une durée calendaire supérieure** à celle du salarié à temps complet.

### C) Rémunération

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est **proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent** dans l'établissement ou l'entreprise.

### D) Ancienneté

**Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté**, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les **périodes non travaillées étant prises en compte en totalité**.

### E) Indemnité de licenciement et de départ à la retraite

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite **du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise** sont calculées **proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise**.

### F) Priorité d'accès

**Les salariés à temps partiel** qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures ou un emploi à temps complet **et les salariés à temps complet** qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont **priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent**.

**L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles** correspondants.

NB : Un accord peut prévoir la possibilité pour l'employeur de :

- Proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ou d'une durée au moins égale à la durée minimale ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent ;
- Proposer au salarié à temps complet un emploi à temps partiel ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps partiel non équivalent.

*L'accord du 7 mai 1996 rappelle que tout passage à temps partiel suppose une adaptation de la charge de travail, de la mission, et du champs d'activité au nouvel horaire.*

*S'agissant du temps partiel, l'accord évoque notamment la survenue d'évènement familial grave.*

Pour toute question relative au travail à temps partiel, contactez-nous :  
Faches-Thumesnil : Camille Delzenne, Olivier Partiot, Bernard Pronier au 03.20.16.50.80  
Hénin-Beaumont : Charlotte Dursin, Hélène Tampère au 03.21.75.04.04