

Le saviez vous ?

Demander à travailler à temps partiel

Vous envisagez de demander à votre employeur de travailler à temps partiel. Voici quelques précisions pour effectuer votre démarche et pour savoir si votre employeur est tenu ou non de consentir à votre demande, en dehors des cas particuliers (congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé pour création ou reprise d'entreprise..).

✓ 1. La priorité d'accès au travail à temps partiel

Votre employeur est tenu de vous informer des emplois à temps partiel disponibles. Si vous souhaitez occuper ou reprendre un travail à temps partiel dans votre établissement ou entreprise, vous bénéficiez d'une **priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ou d'un emploi relevant de votre catégorie professionnelle.**

✓ 1. La priorité d'accès au travail à temps partiel

Votre employeur est tenu de vous informer des emplois à temps partiel disponibles. Si vous souhaitez occuper ou reprendre un travail à temps partiel dans votre établissement ou entreprise, vous bénéficiez d'une **priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent ou d'un emploi relevant de votre catégorie professionnelle.**

✓ 2. Vérifier votre convention ou accord collectif

Au préalable, vous devez **vérifier s'il existe dans votre convention collective ou dans un accord de votre entreprise des dispositions relatives au temps partiel.**

Si tel est le cas, il sera indiqué quelles sont les modalités pour passer d'un temps complet à un temps partiel, la procédure que vous devez suivre pour faire part de votre demande à votre employeur, ainsi que le délai laissé à ce dernier pour vous répondre. Votre employeur devra vous adresser une réponse motivée et s'il refuse, il devra vous exposer les raisons objectives de son **refus.**

✓ 3. Effectuer votre demande auprès de l'employeur en l'absence de convention ou d'accord collectif

Si votre convention collective ne contient pas de disposition relative au temps partiel, vous devez **adresser votre demande à votre employeur par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai d'au moins six mois** avant la date de passage à temps partiel envisagée.

Votre demande devra préciser :

- la durée du travail que vous souhaitez accomplir;
- la date envisagée de passage à temps partiel.

Votre employeur est tenu de vous répondre, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de trois mois à compter de la réception de votre demande.

S'il consent à votre demande, le temps partiel prendra effet à la date que vous avez fixée.

En revanche, il peut refuser la demande en l'absence d'emplois disponibles ou s'il prouve que le travail à temps partiel que vous sollicitez aurait des conséquences préjudiciables sur le fonctionnement de son entreprise.

Références des articles du Code du travail :

Articles L.3123-5 à L.3123-8

Article D.3123-3

Impératif : le contrat de travail à temps partiel doit être écrit

Engager un salarié à temps partiel nécessite le respect de règles de formes qui sont souvent ignorées des petites entreprises.

Pourtant, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit avec des mentions impératives. Il doit mentionner : La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Le non respect de ces règles formelles a des conséquences importantes car le salarié pourra demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet. En effet, l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve: - d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, - d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il incombe à l'employeur qui conteste cette

présomption de rapporter la preuve: - d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, - d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. Cette double preuve est difficile à rapporter comme l'illustre le dernier arrêt de la Cour de Cassation rendu sur cette question. (Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mercredi 19 septembre 2012 N° de pourvoi: 11-18007 Non publié au bulletin Cassation).

Dans cette affaire, la salariée a été engagée verbalement en qualité de serveuse à temps partiel par une brasserie. Les attestations produites par l'employeur rapportaient la preuve que la salariée travaillait exclusivement les samedis et dimanches et n'avait jamais été sollicitée par l'employeur pour travailler les autres jours de la semaine. Insuffisant pour prouver que le contrat était à temps partiel selon la Cour de Cassation. Cette dernière retient en effet que dans la mesure où la salariée se prévalait de l'absence de remise des plannings de travail, la Cour d'appel aurait dû rechercher, si la salariée n'était pas de ce fait placée dans l'impossibilité de connaître à l'avance à quel rythme elle devait travailler et était contrainte de se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Temps partiel

les horaires ne sont pas à la carte

Lorsque la modification de la durée du travail d'un salarié à temps partiel a eu pour effet de porter la durée de travail initial au-delà des limites prévues par la loi, le salarié est en droit de prétendre à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein.

Dans une affaire, une salariée a été engagée en tant que vendeuse, à temps partiel (22 heures par semaine) dans un magasin de vêtements. Suite à la signature de plusieurs avenants à son contrat de travail, son employeur a augmenté sa durée de travail afin de pourvoir au remplacement de responsables de magasins en congés. La salariée saisit le juge afin de demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Les juges constatent que **l'employeur avait augmenté la durée de travail de la salariée à temps partiel au-delà des limites prévues par la loi.**

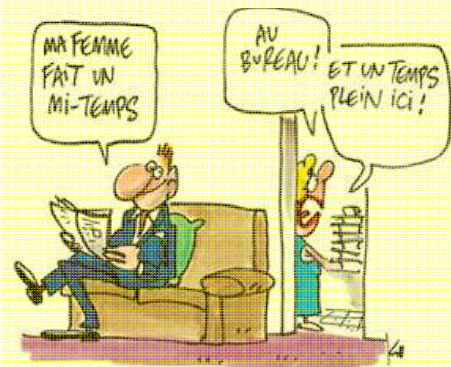
En conséquence, les juges considèrent que la salariée est fondée à demander la **requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.**

A savoir : La durée du travail constitue dans un contrat de travail à temps partiel un élément qui ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié concerné (*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 novembre 1999. N° de pourvoi : 97-10315 ; Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 13 février 2008. N° de pourvoi : 06-45770*).

Le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit préciser les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (*Article L.3123-14 du Code du Travail*).

Les juges considèrent qu'un salarié ayant effectué, en exécution de divers avenants à son contrat, des heures complémentaires, ayant eu pour effet de porter sa durée hebdomadaire de travail au niveau de la durée fixée par la loi est en droit d'obtenir la requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet (*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 5 avril 2006. N° de pourvoi : 04-43180*).

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 12 juillet 2010. N° de pourvoi : 09-40051



Temps partiel et heures complémentaires

En matière de contrats à temps partiel, on parle d'heures complémentaires (et non supplémentaires). Celles-ci ont un régime particulier et assez complexe, différent de celui des heures supplémentaires applicable aux seuls contrats à temps plein.

L'employeur qui désire que son salarié à temps partiel effectue des heures de travail au-delà de la durée du travail prévue au contrat, doit l'informer au minimum 3 jours ouvrés à l'avance, en vertu de l'article L. 212-4-3 du Code du travail.

Si le salarié n'est pas informé dans le délai requis, il peut refuser d'effectuer ces heures sans que son refus puisse constituer une faute.

En premier lieu, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail. Ainsi, un salarié à temps partiel ne peut être employé plus de 35 heures par semaine.