

Franck KOUBI & Karine PLATA*Avocats au Barreau de Nice**Enseignants*

Suivez nos articles et nos newsletters sur notre site
www.koubiplataavocats.com

Focus sur le contrat de travail à temps partiel

Les décrets n° 2016-1552 et n° 2016-1555 du 18 novembre 2016 applicables depuis le 1er janvier 2017 ont apporté certaines modifications concernant le travail à temps partiel distinguant les domaines relevant de l'ordre public (ceux pour lesquels il est impossible de déroger) de ceux pour lesquels des aménagements sont possible par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche.

Les dispositions d'ordre public

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 par semaine ou 1607 heures par an) ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise.

Le travail à temps partiel peut être organisé sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

A défaut d'accord, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Les dispositions relatives à la durée minimale de travail, mentionnées ci-dessus ne sont pas applicables :

- aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- aux CDD conclus en remplacement d'un salarié absent
- aux contrats de travail temporaire conclus en remplacement d'un salarié.

Toutefois, une durée de travail inférieure à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, légale (soit 24 h/semaine ou le temps équivalent) peut être fixée à la demande, écrite et motivée, du salarié :

- 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 égale à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, légale.

- soit pour permettre à un étudiant de moins de 26 ans de poursuivre ses études

Indépendamment des situations visées ci-dessus, les dispositions relatives à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel ne s'appliquent pas aux salariés employés à domicile par des particuliers employeurs.

Des dispositions particulières sont en outre applicables au titre des contrats uniques d'insertion (CUI), des contrats à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou des contrats de mission conclus par les entreprises de travail temporaire d'insertion.

Les dispositions pouvant faire l'objet d'un accord

Une convention ou un accord de branche étendu peut fixer une durée minimale de travail inférieure à 24 heures par semaine (ou temps équivalent).

La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu détermine :

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail de ces salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes
- les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle fixée en application des dispositions mentionnées ci-dessus dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise est prioritaire pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.