

➤ PASSAGE TEMPS PLEIN À TEMPS PARTIEL ET VICE VERSA

À l'initiative de l'employeur

- Ce changement induit une modification du contrat de travail.
- L'employeur ne peut pas imposer un passage à temps partiel, il lui faut l'accord du salarié(e).
- Le refus du salarié(e) d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

À l'initiative du salarié(e)

Quand il existe un accord collectif, il prévoit:

- Les modalités selon lesquelles les salarié(e)s à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et vice versa.
- La procédure devant être suivie par les salarié(e)s pour faire part de leur demande à l'employeur.
- Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse. En cas de refus, il doit motiver son refus.

Quand il n'y a pas d'accord collectif:

- La demande est adressée par lettre recommandée avec avis de réception six mois au moins avant la date envisagée.
- La demande du salarié(e) précise la durée du travail souhaitée et la date envisagée de commencement.
- L'employeur doit répondre par lettre recommandée A/R dans un délai de 3 mois.

Si la demande du salarié(e) est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié(e) ou à la date fixée par les deux parties. Il convient de rédiger un avenant au contrat de travail.

Cette demande peut être refusée si l'employeur justifie: de l'absence d'emploi équivalent, absence d'emploi disponible, en cas de conséquences préjudiciables pour l'entreprise.

Votre Sentinelle :

F3C CFDT – Égalité Professionnelle

47-49 Avenue Simon Bolivar

75950 Paris Cedex 19

01 56 41 54 00

f3c@f3c.cfdt.fr

f3c-cfdt.fr



COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

f3c-cfdt.fr

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE TEMPS PARTIEL PARTIE 1

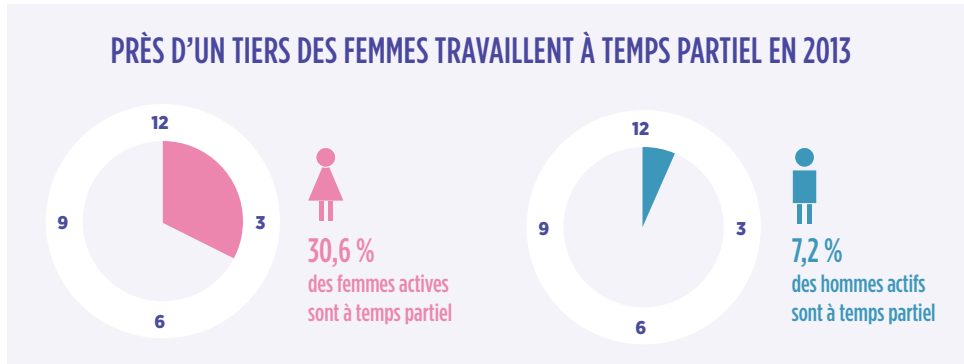


RÉSEAU SENTINELLES

La durée du travail d'un salarié(e) à temps partiel est inférieure à celle d'un salarié(e) à temps complet dans l'entreprise. Le temps partiel est différent du travail saisonnier et du travail intermittent. Depuis le 1^{er} janvier 2014 (loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi), la durée minimale est fixée à 24h par semaine.

» DÉFINITION

Le temps partiel peut s'exprimer dans le cadre d'une semaine, d'un mois ou d'une année au regard de la durée légale ou conventionnelle. **Le temps partiel sur la semaine ou le mois** signifie que la répartition de la durée du travail se fait entre les jours de la semaine ou les semaines des mois. Cela est précisé dans le contrat de travail. **Le temps partiel sur tout ou partie de l'année** permet de faire varier la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle sur une période supérieure à la semaine. **Cela est institué par un accord collectif ou un accord de branche.**



Champ : Population en emploi de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés.
Sources : Insee, enquête Emploi 2013

» CONCERNANT UN ACCORD COLLECTIF EN ENTREPRISE

Ce qui est obligatoire : Le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année doit être instauré par un accord collectif d'entreprise ou à défaut un accord de branche.

Contenu de l'accord :

- Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail. Le délai est fixé à 7 jours.
- Limites pour le décompte des heures complémentaires.
- Les conditions de prise en compte des absences.

Consultation du Comité d'Entreprise (CE) :

- Consultation préalable avant la conclusion d'un accord d'entreprise.
- Chaque année, le CE délibère sur les conditions d'application des aménagements horaires des salarié(e)s à temps partiel.
- Concernant le temps partiel sur la semaine ou sur le mois, le CE est informé et consulté sur les modifications de l'organisation du travail. Cette consultation a lieu au moment de l'ouverture des négociations ou au plus tard à la signature d'un accord relatif au temps partiel.

Nécessité d'avoir un accord collectif pour :

- Déroger au principe de limitation des interruptions d'activité au cours d'une même journée.
- Augmenter le volume légal des heures complémentaires.
- Réduire le délai légal de prévenance de modification de la répartition de la durée du travail.

Nécessité d'un accord de branche pour :

- Déroger à la durée minimale de 24h.
- Déroger au taux légal de majoration de salaire des heures complémentaires excédant 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle.
- Possibilité de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail.

» TEMPS PARTIEL À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

En l'absence d'un accord collectif, le travail à temps partiel peut être à l'initiative de l'employeur, le temps partiel est mis en place après avis du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des Délégué(e)s du Personnel.

L'employeur peut :

- Créer un ou des postes à temps partiel.
- Fixer le nombre d'emplois à temps partiel.
- Déterminer le nombre d'heures de travail.
- Accéder ou non aux demandes des salarié(e)s désirant transformer leurs emplois à temps plein vers un emploi à temps partiel.

Documents à transmettre :

 (rien n'est précisé dans la loi)

- Le calendrier de mise en place du temps partiel.
- Les horaires envisagés.
- La nature des emplois à temps partiel.
- Les qualifications.
- Le nombre de salarié(e)s concerné(e)s (il n'y a pas d'obligation de fournir une liste nominative).

> Informations écrites devant être communiquées aux représentants du personnel dans un délai raisonnable (au minimum 3 jours avant).

Consultation préalable :

- Le CE ou à défaut les DP sont consultés avant la mise en place du temps partiel.
- La consultation porte sur son introduction dans l'entreprise et ses modalités d'organisation.
- L'avis des Représentants du Personnel n'est pas demandé à chaque embauche.

> Seulement un rôle consultatif mais cette consultation est OBLIGATOIRE. Cet avis est transmis à l'Inspection du Travail.

Dans les entreprises ne disposant pas de représentant du personnel :

Le temps partiel ne peut pas être à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salarié(e)s, l'inspecteur du travail doit être au préalable informé (L 3123-2).