

## › EXEMPLES DE QUESTIONS DP

- Concernant les nouveaux embauché(e)s, s'agit-il de salarié(e)s à temps partiel subi ? Avec combien d'heures par semaine ? Quelle répartition des heures travaillées ? Quel nombre et quelle amplitude des coupures dans la journée ?
- Quel est le nombre d'heures complémentaires réalisées par métier et par catégorie ?
- Quel est le nombre d'avenants de compléments d'heures conclus et quelle est la durée moyenne des compléments d'heures ?
- Si des embauches sont prévues, comment saisir cette opportunité pour faire accéder à ceux qui le souhaitent le passage à un temps de travail plus élevé ?

## › ZOOM SUR LES HEURES COMPLÉMENTAIRES

2 obligations à respecter par l'employeur suite à la loi de juin 2013 : **l'encadrement du nombre d'heures complémentaires et leur majoration.**

- Le nombre d'heures complémentaires est limité au maximum à 1/10<sup>e</sup> de la durée du travail prévue par le contrat. Mais il est possible qu'un accord de branche ou d'entreprise augmente cette limite au tiers de la durée du contrat.
- La seconde limite concerne le fait que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau légal.
- Chaque heure complémentaire donne droit, dès la première heure, à une majoration minimale de 10 % du salaire.
- Les heures effectuées au-delà de ce 1/10<sup>e</sup> donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.
- Les heures complémentaires sont imposables pour le salarié(e) depuis le 1<sup>er</sup> août 2012.

### Points de vigilance CFDT dans les accords égalité professionnelle :

- **Temps partiel senior** : indiquer dans les accords qu'il n'est pas possible de faire des heures supplémentaires.
- Informer les salarié(e)s des conséquences du **temps partiel sur la retraite** et les droits sociaux.

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 2



## RÉSEAU SENTINELLES

## STATUT DU SALARIÉ(E)

### PRINCIPE D'ÉGALITÉ DES DROITS DE RÉMUNÉRATION

La rémunération du salarié(e) à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié(e) à temps plein. Le principe de proportionnalité tient compte : du temps de travail effectué, de l'ancienneté, de la rémunération versée au salarié à temps complet à même qualification.

**Primes :** Principe de proportionnalité : ce principe s'applique à tous les éléments de la rémunération y compris ceux à caractère complémentaire. Il doit être versé à proportion de son temps de travail. Le salarié(e) à temps partiel bénéficie proportionnellement : du 13<sup>e</sup> mois, d'une indemnité de résidence, d'une prime de départ.

**Exceptions :** Si les dispositions conventionnelles sont plus favorables en accordant aux salarié(e)s à temps partiel l'intégralité de l'avantage considéré.

**Primes forfaitaires :** en cas d'absence de disposition conventionnelle, les conditions d'attribution des primes se fait en totalité si ces primes ont un caractère forfaitaire. Ex : prime d'expérience, de vacances ou familiale.

**Titres restaurant :** Le salarié(e) ne peut recevoir qu'un titre restaurant par repas compris dans son horaire de travail journalier. Cela dépend donc de l'amplitude de travail du salarié(e).

**Frais de transport :** L'employeur prend en charge au moins 50 % des frais de transport en commun. Si le travail effectué par le salarié(e) à temps partiel est d'une durée inférieure à la moitié de la durée légale, la prise en charge par l'employeur est calculée au prorata du nombre d'heures travaillées.

### CONGÉS ET ABSENCES

Le salarié(e) à temps partiel a les mêmes droits à congés payés que le salarié(e) à temps complet c'est-à-dire 2,5 jours ouvrables par mois. En fonction du type de temps partiel, le calcul peut différer.

**Congés conventionnels :** lorsque la CCN accorde des jours ouvrés de congés supplémentaires, ces jours doivent être imputés sur des jours travaillés par le salarié(e) à temps partiel.

**Congés pour événements familiaux :** le salarié(e) à temps partiel bénéficie des mêmes jours prévus par l'article L.3142-1 du code du travail.

**Jours fériés :** mêmes jours fériés légaux, possibilité du paiement des jours fériés chômés.

**Journée de solidarité :** cette journée est une journée supplémentaire de 7h non rémunérées. La durée de 7h est calculée proportionnellement aux heures effectuées par le salarié(e) à temps partiel.

### AUTRES DROITS INDIVIDUELS

**Période d'essai :** la période d'essai du salarié(e) à temps partiel ne peut être supérieure à la durée d'un salarié(e) à temps plein. La période d'essai ne dépend pas du nombre d'heures travaillées.

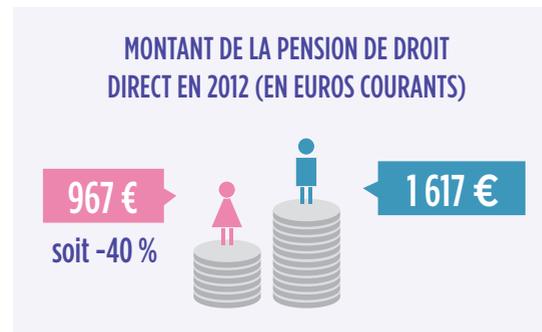
**Ancienneté :** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée est décomptée pour les salarié(e)s à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps plein.

**Formation :** mêmes droits que les salarié(e)s à temps complet que ce soit pour le CIF ou le CPF.

### PROTECTION SOCIALE

Le salarié(e) à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié(e) à temps complet dans la mesure où il a versé un minimum de cotisations. Les remboursements de soin (par la Sécurité sociale) sont garantis peu importe le montant versé par le salarié(e).

**Assurance vieillesse :** cotisations sur un salaire à temps plein : La cotisation d'assurance vieillesse due pour des salarié(e)s à temps partiel peut être calculée sur la base d'une rémunération équivalente au temps plein (CSS, art L.241-3-1).



De nombreuses femmes travaillent à temps partiel et cela se ressent sur leur retraite

### NOS REVENDICATIONS CFDT

**Prise en charge par l'employeur du supplément cotisation salariale :** L'employeur peut prendre en charge la différence entre le montant de la cotisation salariale d'assurance vieillesse due sur un temps plein et la cotisation dont le salarié(e) sera redevable hors utilisation du droit à surcotisation. La part salariale correspondant à ce supplément n'est pas assimilable à une rémunération et n'est donc pas soumise à cotisations de Sécurité sociale.

## EXEMPLES D'INDICATEURS DE SUIVI F/H

- Nombre de salarié(e)s à temps complet par catégorie et par métier.
- Nombre de salarié(e)s à temps partiel de 20h à 30h par catégorie et par métier.
- Nombre de salarié(e)s à temps partiel (autre) par catégorie et par métier.
- Nombre de salarié(e)s ayant accédé à un temps partiel choisi.
- Nombre de salarié(e)s à temps partiel ayant accédé à un temps plein.

### NOS CONSEILS CFDT

Pour la CFDT, l'objectif est de permettre à tous les salarié(e)s d'accéder à un revenu décent, aux droits sociaux et de bénéficier d'une organisation du temps de travail qui permette d'organiser sa vie personnelle.

Quand un salarié(e) fait une demande de temps partiel à moins de 24 heures, il faut être vigilant qu'il n'y ait pas derrière une pression de l'employeur.