



tripalium
.com

POIYCOPIES DE COURS

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

En dehors de la formule du temps partiel mis en place sur l'année à la demande d'un salarié, pour des motifs relevant de sa vie familiale, la loi du 19 janvier 2000 a ajouté dans notre droit deux dispositifs qui se substituent au régime du temps partiel annualisé : le travail à temps partiel modulé et le contrat de travail intermittent.

NOTION DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel s'est fortement développé de 1985 à 2001. Le droit au temps partiel choisi est désormais consacré par L'art.L.212-4-2 du code du travail qui prévoit deux cas de figure: le temps partiel à l'initiative de l'employeur et le temps partiel à l'initiative des salariés. Cependant s'agit-il toujours d'un temps partiel choisi ? n'est il pas le plus souvent subi ?

Sont à temps partiel, en vertu des dispositions de l'article L.212-4-2 du code du travail, les salariés dont la durée de travail est inférieure :

- à la durée légale du travail, ou à la durée fixée conventionnellement lorsque cette durée est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur un mois, ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- à la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure.

A titre d'exemple, un horaire hebdomadaire de 34h30 sera un horaire à temps partiel, alors qu'en l'absence de la modification législative de la définition, le salarié concerné, tout en étant soumis à un horaire individuel réduit par rapport à l'horaire collectif, n'aurait pu bénéficier des règles protectrices applicables aux salariés à temps partiel.

Le temps partiel est mis en place :

- soit par accord de branche étendu ou par accord d'entreprise,
- soit, en l'absence d'accord, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ;
- soit, en l'absence d'IRP, à la demande de l'employeur ou des salariés.

Le temps partiel droit ou obligation ?

Le temps partiel n'est pas un droit pour le salarié sauf en de très rares cas, notamment pour le congé parental d'éducation), il n'est pas non plus une obligation.

Le temps partiel : un droit individuel ?

La négociation annuelle d'entreprise doit porter sur la mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés (art. L 132-27 du code du travail). Hormis les cas prévus par accord collectif, il n'y a pas de droit individuel du salarié au travail à temps partiel. Cependant, un salarié peut demander à travailler à temps partiel pour raisons familiales ou médicales ou à temps choisi.

temps partiel pour raisons familiales

CONGE PARENTAL A TEMPS PARTIEL

Ce droit est ouvert dans le cadre du *congé parental d'éducation* ou pour s'occuper d'un *enfant gravement malade*.

- Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise au moment de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant adopté peut prétendre à un congé parental à temps partiel. Le minimum doit être de 16 h par semaine afin de permettre au salarié de bénéficier du régime d'assurance maladie - maternité de la Sécurité sociale. L'employeur ne peut plus refuser la demande du salarié depuis le 1er janvier 1995 sauf si ce dernier ne remplit pas les conditions nécessaires (ancienneté, délai d'information).
- De plus, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un an a le droit de travailler à temps partiel en cas de maladie d'accident ou de handicap graves d'un enfant à charge. La période d'activité à temps partiel pour enfant malade a une durée initiale de six mois maximum, elle peut être prolongée une fois pour une nouvelle durée équivalente.

L'intéressé doit informer l'employeur du point de départ de la durée de la période pendant laquelle il entend travailler à temps partiel. L'information se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée *deux mois* avant le début de l'activité à temps partiel (1 mois avant toute prolongation).

Reprise d'un congé parental à temps partiel : qui fixe les horaires du temps partiel ?

Une employée de pharmacie, a bénéficié d'un congé de maternité jusqu'au 28 avril 1996. Par courrier du 25 mars 1996 elle demande un congé parental à temps partiel et propose à l'employeur une répartition de son nouvel horaire de travail applicable dès son retour. L'employeur accepte la demande, mais sur d'autres horaires. Cette dernière ne se présente pas au jour fixé et à l'horaire établi par l'employeur. Elle est donc licenciée pour faute grave. Profitant de cette affaire, la cour de cassation fixe les règles du jeu : 1. Tout salarié dispose du droit, sous certaines conditions, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable dans l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires 2. La fixation de l'horaire de travail, à défaut d'accord des parties, relève du pouvoir de direction de l'employeur ; 3. Le refus du salarié d'accepter les horaires proposés n'est pas constitutif d'une faute grave dès lors que la proposition de l'employeur n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ; En l'espèce, en l'absence d'accord, l'employeur pouvait fixer - sans commettre de faute dans l'exercice de son droit d'organiser le travail dans son entreprise - les horaires de travail de la salariée. " le refus réitéré de la salariée de reprendre le travail était de nature à rendre impossible le maintien de cette dernière dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituait une faute grave ; que le moyen n'est pas fondé " (Cass.soc., 01 avril 2003 N° 00-41873)

En cas de décès (ou de diminution importante des ressources du ménage, l'intéressé(e) peut retrouver son emploi ou un emploi similaire en prévenant son employeur au moins *un mois à l'avance* par lettre recommandée avec accusé de réception. Ouvrent droit à l'activité à temps partiel, les enfants soumis à l'obligation scolaire (16 ans), les enfants à charge jusqu'à 18 ans ont la rémunération annuelle n'excédant pas 55% du SMIC multiplié par 169, les enfants à charge jusqu'à 20 ans, les étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle.

TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Les salariés qui en font la demande peuvent bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine. Ainsi, à titre d'exemple, un salarié ayant des enfants à charge aura la possibilité de ne pas travailler pendant tout ou partie des congés scolaires. *Cet aménagement du temps partiel sur l'année ne nécessite pas d'accord collectif. Il peut être organisé dans le seul cadre contractuel.*

Il ne peut être mis en place qu'à l'initiative du salarié et il appartient à l'employeur de se prononcer sur cette demande. L'employeur peut opposer un refus. Celui-ci doit toutefois être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail s'avère nécessaire afin de préciser la ou les périodes non travaillées et, le cas échéant, de prévoir un lissage des rémunérations sur l'année si l'employeur et le salarié en sont d'accord.

L'employeur ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord du salarié. Ainsi la modification éventuelle de la répartition des périodes travaillées et non travaillées, une fois l'avenant au contrat de travail conclu, nécessiterait un nouvel avenant au contrat de travail.

La durée du travail des salariés concernés doit être fixée dans la *limite annuelle du temps partiel sur l'année*. Pendant les périodes travaillées, les salariés doivent être occupés selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement, ce qui exclut de ce fait qu'ils puissent être employés à temps partiel pendant ces périodes travaillées.

Ces salariés bénéficient de l'application de la réglementation des heures supplémentaires en cas d'horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire ou, le cas échéant, s'il y a dépassement des limites conventionnelles maximales instituées par accord de modulation. Dans ce dernier cas, il s'agit d'une disposition protectrice pour ces salariés afin que ceux-ci relèvent du même régime de modulation que les salariés à temps plein, sous réserve d'un aménagement pour les périodes non travaillées des salariés concernés.

temps partiel pour raisons médicales

Ce droit est ouvert en cas d'inaptitude constatée du salarié ou pour un mi-temps thérapeutique

INAPTITUDE DU SALARIE

Le médecin du travail peut proposer suite à une inaptitude constatée du salarié de le reclasser à temps partiel ou d'aménager ses horaires. Lorsque à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié est déclaré par le médecin du travail *inapte à occuper son emploi*, l'employeur doit chercher à le reclasser dans l'entreprise en tenant compte des conclusions écrites et indications formulées par le médecin du travail. Ce dernier doit se prononcer sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, et peut très bien prévoir un *temps partiel*. L'employeur devra proposer un emploi en mettant en œuvre, au besoin, des mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail (art. L 122-32-5 Code travail). La même obligation de recherche de reclassement existe lorsque l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie non professionnels art. L 122-244). L'employeur n'a pas l'obligation de créer un nouveau poste qui n'aurait aucun intérêt pour l'entreprise, ou de mettre en place des temps partiels qui ne seraient pas compatibles avec son organisation interne.

Le médecin du travail peut aussi, lors de la visite de reprise, considérer que le salarié est apte à reprendre son emploi mais qu'il est nécessaire d'adapter ses conditions de travail (art. R 241-51 Code du trav) notamment par un allègement d'horaires. L'employeur doit prendre en considération cette proposition et faire connaître en cas de refus les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

MI-TEMPS THERAPEUTIQUE

Un salarié peut provisoirement reprendre un travail à temps partiel dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, ce qui lui permet de cumuler les indemnités journalières de la Sécurité sociale avec son salaire d'activité .

Le Code de la Sécurité Sociale prévoit l'indemnisation du salarié reprenant le travail *après un Congé de Longue Maladie ou Congé de Longue Durée (CLD) d'une durée minimale de 6 mois*. La reprise du travail à temps partiel, alors que le salarié n'est pas encore pleinement rétabli, est destinée à favoriser la guérison, c'est une réadaptation à l'effort en vue d'une reprise du travail à plein temps. La rémunération du salarié est versée d'une part par La Caisse d'Assurance Maladie (indemnités journalières) et d'autre part par l'Employeur, au prorata du temps travaillé. (<http://www.tripalium.com/gazette/Gazette2003/mitempstherap01.asp>)

temps partiel choisi

Le nouvel article L.212-4-9 du code du travail définit les modalités de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Ces modalités sont déterminées par voie conventionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ou, en l'absence de convention ou d'accord collectif, par la loi elle-même.

MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL CHOISI PAR ACCORD COLLECTIF.

Jusqu'à présent les conditions de mise en place des horaires à temps partiels à la demande des salariés ne pouvaient être définies qu'au niveau de la branche. La loi du 19 janvier 2000 élargit l'espace de négociation en ouvrant la possibilité à un *accord d'entreprise de déterminer ces conditions*.

Des clauses obligatoires doivent figurer dans ces accords. Il s'agit :

- de la procédure suivie par les salariés pour présenter cette demande à leur employeur et du délai laissé à celui-ci pour y apporter une réponse motivée. Une réponse négative doit être explicitée par des raisons objectives justifiant ce refus,

- des 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.

REGLES RELATIVES A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL CHOISI EN L'ABSENCE DE CONVENTION OU D'ACCORD COLLECTIF.

L'article L.212-4-9 fixe lui-même le régime applicable à la demande du salarié en l'absence de stipulations conventionnelles.

La demande doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception six mois avant la prise d'effet. Celui-ci est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail. L'employeur se prononce sur cette demande en prenant en compte la durée du travail sollicitée par le salarié. En aucun cas, l'employeur ne peut imposer au salarié une durée de travail se substituant à celle que celui-ci a demandé.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié.

Un refus de cette demande doit être justifié par l'employeur par des motifs limitativement énumérés par la loi. Il doit s'agir:

- soit de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent,
- soit de la démonstration, par l'employeur, que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entre

Le temps partiel individuel : une obligation ?

Un employeur *ne peut obliger un salarié à travailler à temps partiel*. L'acceptation du salarié doit être claire et non équivoque.

Peut-on être obligé de travailler à temps partiel ?

Un employeur qui décide d'introduire dans l'entreprise des horaires à temps partiel ne peut les imposer aux salariés à temps plein contre leur gré. L'art. L.212-4-2 alinéa 8 du code du travail dispose que le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Toute rupture du contrat, pour ce motif, est donc jugée abusive et ouvre droit à des dommages et intérêts ou à des indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cass.soc. 2 juin 1993, Bull.civ. V, n° 154. Si l'introduction d'horaires à temps partiel est justifiée par des contraintes économiques, la cour de cassation considère que le licenciement prononcé à la suite du refus par le salarié de la modification de son contrat de travail est justifié Cass.soc. 2 juin 1993, Bull.civ. V, n° 154.

Un employeur peut-il annualiser le temps de travail d'un salarié travaillant à mi-temps dans le cadre hebdomadaire ?

L'employeur ne peut imposer l'annualisation car il s'agit d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Si le salarié refuse, il risque un licenciement pour motif économique si la proposition de l'employeur est faite dans le cadre d'une réorganisation décidée dans l'intérêt de l'entreprise pour être plus compétitive face à la concurrence par exemple).

Avant tout recrutement extérieur à l'entreprise, l'employeur doit proposer en priorité l'emploi à temps partiel aux salariés à temps plein qui souhaiteraient réduire leur activité. Les conditions de mise en place de ce nouveau droit sont fixées par *convention collective de branche ou accord étendu à l'exception du temps partiel modulé*. Les horaires à temps partiel ne peuvent être mis en place qu'après avis du comité d'entreprise ou à défaut après information de l'Inspecteur du travail.

Différents temps partiel

Pour déterminer la limite supérieure applicable aux horaires à temps partiel, il faut *arrondir* le chiffre obtenu au nombre entier d'heures immédiatement supérieur. Il n'existe *pas de minimum légal* à la durée du travail à temps partiel sous réserve du plancher ouvrant droit à l'abattement sur les cotisations patronales de sécurité sociale).

hebdomadaire

L'horaire de travail peut être réparti différemment entre les jours de la semaine.

La durée du travail peut varier selon les jours de la semaine, mais la répartition des horaires doit être identique d'une semaine à l'autre .

Exemple :

un salarié peut effectuer chaque semaine l'horaire suivant :

| | |
|----------|------|
| Lundi | 4 h |
| Mardi | 3h |
| Mercredi | 8h |
| Jeudi | 6h |
| Vendredi | 3h |
| Total | 24 h |

Le salarié sera mensualisé sur la base de 104 h (24 h x 52/12) et pourra effectuer des heures complémentaires ne pouvant excéder le 1/10 (à défaut d'accord collectif) ou le 1/3 (si accord collectif) .

mensuel

L'appréciation de l'horaire à temps partiel dans le cadre du mois présente l'intérêt d'autoriser une *répartition inégale* de cette durée entre les différentes semaines du mois. Ainsi, elle peut éventuellement permettre une *organisation du travail du salarié comportant des semaines à temps complet et des semaines non travaillées*. Dans cette dernière hypothèse, une telle organisation du travail doit se répéter d'un mois sur l'autre Circ. min. DRT no 94-04, 21 avr. 1994, BO Trav. 1994, no 9).

Les horaires de travail peuvent être inégaux sur les jours de la semaine et les semaines ne sont pas forcément identiques

Exemple : un salarié a un contrat de travail qui mentionne la répartition suivante :

| | Semaine 1 | Semaine 2 | Semaine 3 | Semaine 4 |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Lundi | 3h | 4 h | 3h | 4h |
| Mardi | 6h | 3h | 6h | 3h |
| Mercredi | 4h | 8h | 4h | 8h |
| Jeudi | 3h | 6h | 3h | 6h |
| Vendredi | 4h | 3h | 4h | 3h |
| Total | 20h | 24 h | 20h | 24 h |

Le salarié sera mensualisé sur la base d'une durée moyenne hebdomadaire de 22 h soit 95 1/3 h par mois (22 h x 52/12) qui servira de base à sa rémunération.

Annuel

Le régime du temps partiel annualisé mis en place par la loi du 20 décembre 1993 et reposant sur le seul contrat de travail a donné lieu à certaines dérives.

Pour enrayer ces dérives, la loi du 19 janvier 2000 a abrogé le régime du temps partiel annualisé et instauré deux dispositifs qui répondent à deux situations spécifiques :

- le travail à temps partiel modulé ;
- le travail intermittent caractérisé par des emplois permanents comportant une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces deux régimes sont subordonnés à la conclusion d'un accord collectif qui peut être un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement.

Temps partiel modulé

Le temps partiel modulé a pour objet *de permettre, dans certaines limites, sur tout ou partie de l'année, de faire varier la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail, à condition que sur un an, cette durée n'exécède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail*.

La durée du travail ne peut varier qu'à l'intérieur de certaines limites. L'article L.212-4-6 précise en effet que *l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pourra excéder le tiers de cette durée*.

Ainsi, à titre d'exemple, pour un contrat prévoyant 18 heures hebdomadaires, le salarié ne pourra être amené à travailler plus de 24 heures (6 heures en plus correspondant au tiers des 18 heures inscrites au contrat) et moins de 12 heures.

Comme pour le droit commun du temps partiel, *en aucun cas, la durée de travail du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire*. Ainsi, même dans le cadre d'une modulation, le salarié à temps partiel

ne pourra effectuer 35 heures ou plus au cours d'une semaine.

II - MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE PAR ACCORD COLLECTIF

La modulation du temps partiel ne peut être instaurée que par une convention ou un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise non frappé d'opposition.

L'accord doit mentionner les catégories de salariés concernés, les modalités de décompte de la durée du travail, la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats, la durée minimale de travail pendant les jours travaillés et les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier.

Comme pour le temps partiel de droit commun, les interruptions d'activité sont encadrées. Seule une convention ou un accord de branche étendu pourra mettre en place plus d'une interruption d'activité par journée travaillée ou une interruption supérieure à deux heures.

S'agissant des horaires de ces salariés, l'accord doit mentionner les points suivants:

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié ;
- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié ;
- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Un délai de prévenance d'au moins sept jours entre l'information du salarié et la date à laquelle doit intervenir la modification doit être respecté. Seul un accord de branche étendu peut prévoir l'abaissement de ce délai à trois jours.

UN CONTRAT DE TRAVAIL ECRIT DOIT ETRE ETABLI

Les mentions obligatoires de ce contrat concernent la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

Un lissage de la rémunération sur l'année est possible. Dans ce cas, la rémunération versée mensuellement aux salariés sera indépendante de l'horaire réel et sera calculée dans des conditions déterminées par l'accord collectif.

Travail intermittent

Le dispositif du contrat de travail intermittent a deux objectifs :

- prendre en compte la spécificité des secteurs professionnels connaissant d'importantes fluctuations d'activité sur l'année liées notamment au rythme scolaire, au tourisme, aux spectacles, au cycle des saisons et de permettre aux entreprises de ces secteurs de s'y adapter en leur donnant la possibilité de conclure des contrats de travail intermittents pour pourvoir des emplois permanents, s'agissant d'emplois comportant des périodes travaillées et non travaillées,
- assurer aux salariés intermittents une stabilité de la relation de travail et le bénéfice d'un certain nombre de garanties légales.

La mise en place de ce dispositif est subordonnée d'une part à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L.132-26 du code du travail et d'autre part à la conclusion d'un contrat de travail écrit.

I - CONDITIONS DE RECOURS AU TRAVAIL INTERMITTENT

La possibilité de recourir au travail intermittent est limitée à une catégorie particulière d'emplois qui doit être définie par la convention ou l'accord collectif ayant prévu le recours au travail intermittent.

Il doit s'agir d'emplois permanents qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées. L'intermittence n'a nullement pour objet d'autoriser les employeurs à organiser le travail de façon à ne faire appel au salarié qu'en cas de besoin spécifique de l'entreprise (travail à la demande) pour pourvoir des emplois ne comportant pas, par nature, une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

De même, un tel travail ne peut correspondre à un choix des salariés de bénéficier d'un emploi intermittent indépendamment de la nature de cet emploi.

La référence à la nature des emplois concernés ne s'oppose en revanche nullement à ce que des contrats de travail intermittent soient conclus pour réaliser des tâches qui peuvent également être confiées temporairement à des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou même être effectuées par des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée.

GARANTIES POUR LES SALARIES EN TRAVAIL INTERMITTENT

L'article L. 212-4-13 prévoit au bénéfice des salariés intermittents un certain nombre de garanties spécifiques. Le contrat de travail des salariés intermittents doit être à *durée indéterminée et établi par écrit*. Il doit comporter un certain nombre de *mentions obligatoires* :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération : la convention ou l'accord collectif peut prévoir un lissage des rémunérations afin que celles-ci soient versées mensuellement aux salariés concernés, - indépendamment de l'horaire réel et calculées dans les conditions prévues par la convention à l'accord,
- la durée annuelle minimale de travail du salarié : le respect de cette obligation, à laquelle il n'est pas possible de déroger conventionnellement, conditionne l'application de l'ensemble du dispositif ; les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié,
- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les salariés intermittents bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet (art. L.212-4-14). Cette égalité de droit vaut pour tous les droits légaux ou conventionnels, sous réserve pour ces derniers, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

SECTEURS OU IL N'EST PAS POSSIBLE DE FIXER PRECISEMENT LES PERIODES D'INTERMITTENCE

Le régime de l'intermittence doit également pouvoir répondre à la spécificité de certains secteurs pour lesquels, en raison de leur activité, il n'est pas possible de préciser par avance les périodes travaillées et la répartition des heures de travail dans ces périodes.

Dans ces secteurs, dont la liste sera fixée par décret, il sera possible, par accord collectif, de déterminer les adaptations nécessaires et notamment la possibilité d'autoriser les salariés à refuser les dates et les horaires qui leur sont proposés.

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Horaires à temps partiel

Le contrat de travail doit préciser les modalités selon lesquelles sont communiquées par écrit au salarié *les horaires de travail pour chaque journée travaillée*. Il appartient à l'employeur de préciser la mise en œuvre de ces modalités (telle que la remise de planning périodiques aux salariés concernés). Les heures complémentaires et les coupures dans la journées doivent être précisées.

Heures complémentaires.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder le *dixième de la durée contractuelle dans la limite du tiers de cette durée que si un accord de branche étendu le prévoit*. Dans ce cas, cet accord doit comporter des clauses obligatoires concernant des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi que la fixation d'une période minimale de travail continue et la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Refus d'effectuer des heures complémentaires n'est pas fautif

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Désormais, le refus d'effectuer des heures complémentaires dans les limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas non plus une faute ou un motif de licenciement dès lors que le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Cette disposition constitue une garantie importante pour le salarié qui pourra ainsi faire face à des contraintes ou à des obligations notamment familiales, incompatibles avec une sollicitation professionnelle imprévue.

Heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat de travail sont majorées

L'article L.212-4-4 pose le principe d'une majoration des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat de travail lorsqu'un accord de branche étendu a ouvert cette possibilité. Désormais, chacune de ces heures complémentaires sera majorée de 25 %. Par exemple, si le contrat de travail fixe une durée hebdomadaire de 20 heures, les heures complémentaires seront majorées à partir de la 23^{ème} heure (au-delà d'un dixième de 20 heures), jusqu'à la 26^{ème} heure.

- Faut-il payer les heures effectuées au delà des heures complémentaires comme des heures supplémentaires pour un salarié à temps partiel ?
M. D. a été engagé le 5 novembre 1992 par la société Entreprise de nettoyage C. en qualité d'agent nettoyeur à temps partiel . Il est sanctionné d'un jour de mise à pied pour des retards répétés et des absences et cesse de se présenter à son travail à compter du 12 janvier 1995. Il signe une lettre de démission le 24 janvier suivant . Il réclame le paiement des heures effectuées au delà des heures complémentaires en heures supplémentaires. Pour la Haute cour , le salarié engagé à temps partiel qui effectue des heures de travail au-delà de la limite légale applicable aux heures complémentaires, s'il ne peut prétendre au paiement de ces heures suivant le régime des heures supplémentaires de l'article L. 212-5 du Code du travail, est fondé à réclamer, en sus du paiement de ces heures au taux prévu par son contrat de travail, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement .Si les heures effectuées en deçà de la durée légale du travail ne sont pas des heures supplémentaires, le fait pour le salarié de ne pouvoir bénéficier pleinement de son temps partiel lui ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass.soc. 27 février 2001 98-45.610)

Réajustement de la durée de travail prévue au contrat en cas d'heures complémentaires effectuées régulièrement

Selon l'article L.212-4-3 « *lorsque, pendant une période de douze semaines non consécutives qui seraient incluses dans une période de quinze semaines consécutives, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué* ».

I- TEMPS PARTIEL HEBDOMADAIRE OU MENSUEL

Un avenant au contrat intégrant le volume moyen des heures complémentaires sur 12 semaines doit être conclu si la moyenne sur 12 semaines des heures dépassant les prévisions contractuelles est d'au moins 2 heures ou de l'équivalent mensuel de cette durée, sauf si le salarié s'y oppose.

Exemples :

- pour un salarié à temps partiel travaillant sur une base hebdomadaire de 20 heures : l'horaire est modifié dès lors que la durée hebdomadaire aura été de 22 heures pendant 12 semaines consécutives ou non consécutives comprises dans une période de 15 semaines ;
- pour un salarié à temps partiel travaillant sur une base mensuelle de 100 heures : la totalité des heures complémentaires effectuées est ajoutée à l'horaire prévu dans le contrat dès lors que l'horaire effectué sur 12 semaines consécutives ou compris dans une période de 15 semaines dépasse 108 heures par mois.

II- TEMPS PARTIEL MODULE

Lorsque sur une année la durée moyenne réellement effectuée par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, la durée prévue dans le contrat est modifiée en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cette durée et la durée moyenne réellement effectuée. Pour cette forme de temps partiel, la « franchise » de deux heures n'existe donc pas, dans la mesure où la modulation du temps partiel doit permettre un ajustement plus aisé des heures de travail à l'évolution de l'activité. Cette modification s'opère sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié concerné.

Régime des coupures :

Les horaires de travail ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption d'activité supérieure à deux heures. Seule une convention ou un accord collectif, étendu ou agréé, peut, sous certaines conditions déroger à ce principe.

Les clauses devant figurer au contrat de travail.

Répartition de la durée du travail.

Le contrat de travail doit définir 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.

Cette disposition prend en compte la jurisprudence de la Cour de cassation sur cette question, dont il ressort qu'une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à un employeur de modifier la répartition de la durée du travail convenu qu'à la double condition :

- de la détermination par le contrat de la variation possible et
- de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir (Cass. soc. 7 juillet 1998- Reboul / Soc. Editions Karthala).

En outre, la jurisprudence veille à ce que les cas soient définis de manière précise : la seule mention des « *nécessités du service* » ou « *dés circonstances qui justifieraient une modification* » n'est pas considérée comme suffisante (Cass. Soc. 6 avril 1999 et 7 juillet 1999).

En ce qui concerne la modification de la répartition de la durée du travail, ainsi que le changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée, deux situations sont envisageables :

1) soit le contrat de travail *n'a pas prévu* les cas et la nature de la modification de la durée du travail : le salarié pourra *alors refuser* la modification de la répartition de la durée du travail qui lui serait demandée, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ;

2) soit le contrat de travail *mentionne* les cas et les modalités de changement de la répartition de la durée du travail; le salarié *pourra refuser* les modifications proposées, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement, *dès lors que ces modifications sont incompatibles avec :*

- *soit des obligations familiales impérieuses* (Il appartiendra au salarié de donner à l'employeur les justifications sur ses obligations familiales de nature à établir le caractère impérieux de celles-ci. Peuvent être par exemple considérées comme entrant dans cette catégorie la nécessité d'assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant ou encore la nécessité d'assurer la garde d'enfants pour un parent isolé.)
- *soit le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur.*
- *soit une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.*

Délai de prévenance.

Le délai de prévenance applicable en cas de modification de la répartition de la durée du travail est fixé à *7 jours ouvrés*.

Une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le vendredi 12 octobre, 7 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates, dans le cas d'une entreprise travaillant du lundi au vendredi. Une convention ou un accord collectif de branche étendu peut réduire ce délai en deçà de sept jours ouvrés, jusqu'à un minimum *de trois jours ouvrés* en prévoyant dans ce cas des contreparties apportées aux salariés (L.212-4-4). Une modification annoncée le mardi 2 octobre interviendra au plus tôt le lundi 8 octobre, 3 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates.

Le choix de ces contreparties est laissé à l'appréciation des signataires de l'accord et peut porter notamment sur la fixation d'une durée minimale de travail sur la semaine ou le mois pour ces salariés.

STATUT DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

L'article L. 212-4-5 du Code du travail pose le principe suivant : « les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif ».

Egalité des droits entre salariés à temps partiel et salariés à temps plein

L'Art. L 212-4-2 pose le principe de l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein. Cette égalité est manifeste tant dans les relations individuelles que collectives et se manifeste par les règles suivantes :

Relations individuelles

période d'essai :

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet. Deux salariés embauchés à la même date le 10 janvier, l'un à plein temps, l'autre à mi-temps auront la même durée d'essai qui se terminera le 9 février à minuit. Si le dernier jour tombe un dimanche ou un jour férié, cela n'a pas pour conséquence de repousser le terme d'un jour (Cass. soc. 10/06/92, vins de la graffe).

Heures d'équivalence :

Dans certaines professions la présence du salarié ne peut être totalement assimilée à du travail effectif en raison de " temps morts ". On fait une équivalence entre le temps de présence et le temps de travail. Les heures d'équivalence ne s'appliquent pas au salarié à temps partiel (cf. hôtellerie, restauration, boucherie, magasin de vente au détail de denrées alimentaires), ce qui signifie qu'un salarié qui travaille dans un secteur où il existe une équivalence 42/39 avec un horaire de 15 h doit être rémunéré la base de 15 h.

Quel sera le mi-temps d'un salarié embauché à 44 h exerçant son activité dans un secteur où 45 h équivalent à 39 h de travail effectif ?

Selon la cour de cassation, la réglementation relative aux équivalences vaut seulement pour le travail à temps complet et ne peut être transposée au travail à temps partiel (Cass.soc. 8 juin 1994, Bull.civ. V, n° 192). En conséquence, pour le travail à temps partiel, chaque heure de présence doit être considérée comme heure de travail effectif. Le mi-temps d'un salarié embauché à 44 h sera donc de 19h30 (39h/2) et non de 22 h. Sa rémunération sera quant à elle divisée par 2 et non proratisée.

Attention ! Les salariés à *temps partiel modulé* peuvent toutefois être amenés à travailler à temps complet certaines semaines. Dans ce cas, et bien que ces salariés ont un statut de travailleurs à temps partiel, il convient néanmoins de leur faire application du régime des équivalences pendant les semaines où ils sont occupés à temps plein.

Ancienneté :

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet. Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

La durée du préavis des salariés à temps partiel doit elle être identique à celle des salariés à temps plein ?

La durée calendaire du préavis des salariés à temps partiel ne peut être inférieure à celle des salariés à temps plein. Un préavis d'un mois reste donc fixé à un mois, quelle que soit la durée du travail du salarié.

Maladie :

en cas de maladie, les retenues sur salaires se font conformément au droit commun. Pour les salariés à temps partiel modulé, en cas de maladie pendant une période travaillée, le décompte des jours d'absence et, le cas échéant, à défaut de subrogation de l'employeur, la retenue sur salaire, doit se faire à la fin du mois où s'est située l'absence du salarié. *Aucune régularisation en fin d'année de référence ne peut être effectuée.*

Comment se pratique la retenue sur salaire d'un salarié malade en temps partiel modulé lorsque sa rémunération est lissée ?

Lorsqu'il y a lissage de la rémunération, on opère une retenue en appliquant au salaire le ratio suivant : nombre de jours ouvrés d'absence / nombre de jours de travail du mois. Si un salarié perçoit un salaire lissé de 1200 euros pour 13 jours de travail dans le mois considéré et qu'il est absent trois jours, l'employeur pourra retenir sur son salaire $3/13$ de 1200 euros = 276,92 euros

Les congés pour événements familiaux

Les salariés à temps partiel doivent également, en la matière, bénéficier des mêmes droits que les salariés à temps plein, c'est-à-dire des congés prévus par l'article L. 226-1 du Code du travail ainsi que de ceux prévus par la loi sur la mensualisation.

Ordre des licenciements

Dans le cadre d'un licenciement économique, un employeur ne peut pas, au risque de bafouer le principe d'égalité de traitement, choisir en priorité par le jeu de l'ordre des licenciements les salariés à temps partiel.

La Cour de cassation a notamment affirmé que « *la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune sans qu'il puisse être opéré une distinction au sein de chaque catégorie, entre les salariés exerçant à temps plein et ceux occupés à temps partiel* » (Cass. soc., 3 mars 1998, n° 95-41.610 P+B+R).

Indemnité de licenciement et de départ à la retraite

: L'indemnité de licenciement et de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. La règle de proportionnalité s'applique que le salarié soit passé d'un temps plein à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps plein.

A quelle indemnité de licenciement un salarié embauché à temps plein puis à temps partiel peut-il prétendre ?

Lorsqu'un salarié a été successivement occupé à temps plein puis à temps partiel dans la même entreprise (ou inversement) l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis son entrée dans l'entreprise. Ainsi un salarié dont le salaire brut moyen des trois derniers mois est de 800 euros (soit un temps plein de 1600 euros) qui a travaillé d'abord 3 ans à temps plein puis deux ans à mi-temps reçoit : $1/10$ de 1600 euros X 3 + $1/10$ de 800 euros X 2 = 640 euros. Cass.soc. 16 février 1994, n° 805 .

L'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue par le code du travail (art. R 122-2) est égale par année de service dans l'entreprise, à :

- 20 h de salaire pour les salariés rémunérés à l'heure
- 1/10 de mois pour les salariés rémunérés au mois

Les salariés à temps partiel qui sont rémunérés à l'heure ne peuvent avoir plus de droits que les salariés à temps plein. Leur indemnité de licenciement ne peut pas être calculée sur une base forfaitaire de 20 h par année d'ancienneté, elle doit l'être forfaitairement sur la base de $1/10^{\text{ème}}$ de mois. La règle des 20 h ne s'applique qu'aux seuls salariés qui travaillent à temps plein.

Relations collectives

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles, disposent de crédit d'heures et comptent dans les effectifs.

Avantages conventionnels

Selon l'article L. 212-4-5 Les salariés employés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Les conventions collectives peuvent ainsi prévoir des dispositions adaptant les normes qu'elles édictent en ce qui concerne les salariés à temps complet aux salariés à temps partiel, mais « il ne peut s'agir que d'une modalité d'exercice de ces droits et non de dispositions portant atteinte au principe d'égalité, et en particulier à la règle de

la proportionnalité des salaires » (Cass. soc., 27 nov. 1986, n° 83-44.574, Bull. civ. V, n° 565).

éligibilité

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles. Ils sont électeurs dès qu'ils remplissent les conditions applicables à tous les salariés : 16 ans accomplis, avoir travaillé pendant 3 mois dans l'entreprise. Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises sont électeurs dans toutes les entreprises *mais ne sont éligibles que dans l'une de ces entreprises*. Ils peuvent choisir celles où ils feront acte de candidature. Pour qu'ils soient élus représentants du personnel, il faut qu'ils aient 18 ans accomplis et qu'ils appartiennent à l'entreprise depuis au moins un an sans interruption.

Un salarié à temps partiel élu au comité d'entreprise peut-il prétendre au stage de cinq jours au titre du congé de formation économique social et syndical ?

Les membres titulaires du comité d'entreprise peuvent bénéficier d'un congé de formation économique social et syndical de cinq jours maximum pendant le temps de travail, formation non imputable sur le crédit d'heures. L'employeur n'est tenu de rémunérer le temps consacré à la formation que dans la limite de la durée de travail habituelle du salarié réponse ministérielle - JO du 25/2/91 p.743).

L'interdiction de cumul des mandats concerne seulement les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise. Les salariés à temps partiel peuvent donc *être délégués syndicaux ou représentants syndicaux dans plusieurs entreprises voire délégué du personnel dans une entreprise et délégués syndicaux dans les autres*.

Crédit d'heures :

Le temps de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une entreprise. ART. L.212-4-6).

Un salarié à temps partiel peut-il bénéficier d'un crédit d'heures pour exercer des fonctions de représentant du personnel ?

Le temps de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de ses fonctions de représentant du personnel. Le solde éventuel de ce crédit d'heures est payé et peut être utilisé en dehors des heures de travail de.

Un salarié à temps partiel dont l'horaire mensuel de travail est de 60 h se fait élire délégué du personnel et délégué au comité d'entreprise. Il bénéficie alors de 35 h de crédit mais ne peut en prendre que 1/3 de 60 h soit 20 H. Le solde (15 h) lui sera payé en plus. Cass.soc. 5 janvier 1995, n°89.

Seuil d'effectifs :

Les salariés à temps partiel comptent au prorata des horaires inscrits au contrat de travail et de la durée légale du travail. En matière de représentants du personnel, de participation aux résultats et d'emploi des handicapés, ils comptent pour un effectif d'ensemble calculé en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou conventionnelle. Pour l'application des autres obligations liées à l'effectif, ils sont pris individuellement en compte au prorata des horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail ou la durée normale de travail dans l'établissement si elle lui est inférieure.

Rémunération du salarié à temps partiel

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Les salariés à temps partiel bénéficient de la loi du 19 01 78 sur la mensualisation qui a pour objet d'assurer au salarié une rémunération égale tous les mois indépendamment du nombre de jours de travail du mois.

Rémunération du salarié à temps partiel dans le cadre hebdomadaire ou mensuel

A qualification et ancienneté égales, la rémunération du salarié à temps partiel doit être proportionnelle, compte tenu de sa durée de travail, à celle du salarié à temps plein qui occupe un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Ce qui entraîne les conséquences suivantes :

versement de primes

- l'allocation versée à des salariés à temps plein pour compenser une réduction de leur durée de travail doit être versée aux salariés à temps partiel (en fonction de leur durée de travail) alors que ces derniers n'ont pas subi de modification de leur horaire de travail car l'indemnité versée aux salariés à temps plein vaut augmentation du salaire horaire de base

La mise en place dans une société d'une prime d'objectif calculée en fonction des ventes réalisées par les salariés sans prendre en considération la durée de travail différente des salariés à temps partiel et à temps complet et exigeant la réalisation du même chiffre d'affaires pour les deux catégories de salariés, porte atteinte au principe d'égalité et à la règle de proportionnalité (Cass. soc., 4 déc. 1990, n° 87-42.341, Bull. civ. V, n° 605

- le 13^{ème} mois, une prime de résultat, doivent être versés au salarié à temps partiel dans les mêmes conditions que celles appliquées à un salarié à temps plein, mais au prorata de son temps de travail.

congés payés

Les congés payés des *seuls salariés à temps partiel hebdomadaire ou mensuel (un autre mode de calcul doit être appliqué aux salariés à temps partiel modulé)* se décomptent à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif quelque soit l'horaire de l'intéressé (Cass. soc. 4/06/87 Chamourian c/CNAM), que le salarié soit à temps plein ou partiel. Si le salarié travaille 4 heures dans la journée, l'employeur doit décompter une journée complète de congé et non une demi-journée, car les congés payés se décomptent en journées entières. Le décompte des congés pris se fait comme pour un salarié à temps plein.

Ils acquièrent pour toute période d'un mois de travail (ou de 4 semaines ou de 24 jours ouvrables) 2,5 jours ouvrables de congés payés. Pour le décompte des congés, il faut, comme pour le salarié à temps plein, prendre en compte, les jours ouvrables non travaillés.

Combien de jours de congés payés décompter à un salarié à temps partiel qui travaille deux jours par semaine et qui part en vacances une semaine ? Quel est le point de départ des congés payés ?

Si le calcul se fait en jours ouvrables, le salarié à temps partiel se fera décompter 6 jours ouvrables de congés payés (et non deux) comme le salarié à temps plein. Si le calcul se fait en jours ouvrés, le salarié à temps partiel se fera décompter cinq jours ouvrés (et non deux).

Le point de départ des congés est le premier jour où le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas parti en vacances.

L'indemnisation des congés payés d'un salarié à temps partiel se fait selon les mêmes règles que pour un salarié à temps plein (règle de maintien du salaire ou règle du dixième).

jours fériés

Les jours fériés chômés sont payés aux salariés à temps partiel qui ont trois mois d'ancienneté et sont présents le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour férié. *Il faut de plus que les salariés soient susceptibles d'avoir travaillé ce jour là.* Supposons que le 1^{er} novembre soit chômé payé dans l'entreprise et qu'il tombe un jour où le salarié à temps partiel ne travaille pas habituellement, le salarié à temps partiel ne peut alors prétendre ni à un jour de congé supplémentaire, ni à une indemnité.

Plafond de sécurité sociale

D'après l'art. L.242-8 à 10 du code de la sécurité sociale, un abattement pour le calcul des cotisations de sécurité sociale plafonnées est autorisé dans l'hypothèse où la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait été occupé à temps complet aurait été supérieur au plafond de la sécurité sociale pour la période de paie

considérée . *Cette neutralisation ne peut cependant s'appliquer que pour les salariés à temps partiel à employeur unique*. Pour les salariés à temps partiel à employeurs multiples, l'application du prorata consiste à multiplier le montant du plafond par la rémunération allouée par l'employeur et à diviser le total obtenu par la somme des rémunérations acquises par le salarié CSS art.R.242-3).

› *participation*

Le montant de la participation doit être réparti entre les salariés proportionnellement à leur salaire dans la limite de quatre plafonds annuels de sécurité sociale, un salarié ne pouvant prétendre à plus de la moitié d'un plafond annuel. Ces plafonds peuvent être proratisés pour les salariés à temps partiel lorsque l'accord de participation le prévoit.

titres restaurant et frais de transport

Les salariés à temps partiel ne peuvent prétendre à des titres restaurant que si leur journée de travail comprend la pause du déjeuner entre deux périodes de travail . Si la journée normale se termine avant le déjeuner ou commence après , ils perdent ce droit.

Les salariés effectuant au moins un mi-temps peuvent prétendre au remboursement de leur carte orange à un taux plein. Pour les autres salariés, le remboursement se fait au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport au mi-temps.

rémunération pendant le congé individuel de formation

Le principe de l'article L. 900-3 du Code du travail selon lequel tout travailleur « a droit à la qualification professionnelle et à pouvoir suivre à son initiative une formation lui permettant quel que soit son statut, d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme » vaut tout autant pour le travailleur à temps complet que pour le salarié à temps partiel.

Le salarié à temps partiel qui suit une formation dans le cadre du congé individuel de formation peut obtenir un maintien total ou partiel de sa rémunération. La prise en charge se calcule à partir de son salaire à temps partiel ce qui désavantage les salariés à temps partiel qui suivent un stage à temps plein), c'est pourquoi la loi (art. L 931-8-2) permet de rémunérer le salarié sur la base d'un salaire plus élevé que le temps partiel si un accord ou une convention le prévoit.

Une distinction entre les stages se déroulant dans le cadre d'un congé individuel de formation et ceux faisant partie du plan de formation d'une entreprise doit être faite.

En cas de congé individuel de formation dont le salarié est à l'initiative, celui-ci perçoit en principe un pourcentage de sa rémunération versée par l'employeur mais en réalité payée par l'Opacif dont dépend l'entreprise (il rembourse l'employeur). Il en résulte que sauf accord contraire et plus favorable au salarié à temps partiel, celui-ci ne doit percevoir que son salaire amputé d'un pourcentage quels que soient les horaires du stage.

Si le stage est organisé dans le cadre du plan de formation qui relève du pouvoir de direction de l'employeur, le salarié est considéré comme étant en mission et obligé d'y participer. En ce cas, les heures de stage dépassant le nombre d'heures stipulé au contrat de travail devraient être rémunérées comme toute heure complémentaire.

Toutefois, des incertitudes demeurent lorsque le nombre d'heures de stage a pour conséquence d'amener la durée de travail du salarié à temps partiel au moins au niveau de la durée légale, cela étant en principe proscrit.

Rémunération du salarié dans le cadre du temps partiel modulé

La rémunération du salarié à temps partiel modulé peut-être complexe notamment pour :

› *les heures supplémentaires* : les heures supplémentaires accomplies dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel modulé doivent se décompter par semaine civile et *ouvrent droit aux majorations légales et au repos compensateur*. Les heures supplémentaires prévues au contrat peuvent faire l'objet d'un *lissage qui doit comprendre une majoration*. Les heures supplémentaires et/ou complémentaires dont le nombre réel n'est déterminé qu'en cours ou à l'expiration de la période annuelle de référence ne peuvent être incluses dans le lissage de la rémunération dont le calcul intervient au début de l'année de référence. Ces heures supplémentaires doivent alors être payées avec le salaire du mois. Le règlement des heures supplémentaires et complémentaires se fait avec le salaire du mois où elles ont été effectuées.

↳ *la rupture anticipée* : en cas de rupture anticipée d'un contrat à temps partiel modulé à durée indéterminée ou en cas de rupture exceptionnelle du contrat de travail à durée déterminée) avant la fin de l'année de référence, la régularisation de la rémunération lissée doit s'effectuer en ne tenant plus compte du salaire moyen convenu mais des *heures réellement effectuées* et, soit du taux horaire fixé dans le contrat de travail, soit, en cas d'augmentation de salaire, du taux nouveau applicable, au moment du versement du salaire. Il faut comparer cette rémunération avec la totalité de celle perçue par le salarié au moment de la rupture du contrat de travail et procéder à un ajustement si cela est nécessaire.

↳ *congés payés*

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est modulée , et qui travaillent par intermittence, n'ont droit à des congés que sur les mois où ils ont effectivement travaillé (circ. DRT du 9/01/95). *Seuls les mois travaillés partiellement ou en totalité doivent être pris en compte pour le calcul de la durée des congés payés* . Ainsi, un salarié travaillant 20 semaines dans l'année a travaillé 5 périodes de 4 semaines , il pourra prétendre au titre des congés payés à $5 \times 2,5 \text{ jours} = 12,5 \text{ jours}$ soit 13 jours de congés payés . Il convient de comparer le résultat obtenu avec le dixième de la rémunération perçue pendant la période de référence. *En cas de lissage de la rémunération, l'indemnité de congés payés est incluse dans la base de lissage*. Il appartient , conformément au droit commun, à l'employeur de fixer l'ordre et la date des départs dans le cadre de la période légale (du 1er mai au 31 octobre) avec 12 jours pris obligatoirement dans cette période. Si la période travaillée se situe en dehors de la période légale des congés payés , l'employeur fixe la date de départ en congés, la possibilité d'attribution de la fraction minimale de 12 jours étant reportée en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre par accord d'entreprise ou accord individuel du salarié

L'employeur peut-il imposer à des salariés à temps partiel modulé de prendre leurs congés payés pendant leurs périodes d'inactivité ?

L'administration (circ. ministérielle du 9.1.1995 relative au temps partiel modulé) n'envisage pas l'hypothèse de congés pris pendant une période d'inactivité. Aucune disposition spécifique n'oblige l'employeur accorder les congés pendant une période de travail et d'ailleurs de nombreux accords sur le temps partiel modulé stipulent que les congés devront être pris pendant les périodes non travaillées (accord GAN du 19.10.1993 accord Crédit Lyonnais du 4.7.1994 notamment) . L'employeur peut fixer les dates de congés à l'intérieur de la période 1er mai / 31 octobre sans être tenu de les faire coïncider avec une période de travail.

Multisalarialat

Le multisalarialat concerne les salariés à temps partiel à employeurs multiples . Un salarié à temps partiel peut toujours cumuler son emploi avec d'autres activités professionnelles salariées ou non sous réserve : des clauses d'exclusivité qui le lieraient avec son employeur, de la durée maximale autorisée de travail.

Conditions du cumul d'emplois salariés à temps partiel

Dans l'hypothèse où le contrat de travail ne contient pas de *clauses d'exclusivité*, il est possible de travailler à temps partiel aux conditions suivantes :

1. *Non concurrence de l'employeur.*

Le salarié à temps partiel reste lié par son obligation de fidélité et de loyauté qui lui interdit de concurrencer son employeur. Attention ! le travailleur à domicile peut travailler pour des entreprises concurrentes à son employeur (Cass. soc. 5/01/95 PBBS/ Manufacture Costantini).

2. *respect de la durée maximale du travail*

Le cumul d'activités salariées est possible sous réserve de ne pas dépasser 10 h par jour, 48 h par semaine (durée maximale absolue) , 46 h en moyenne sur 12 semaines. Ces limites ne sont pas applicables aux travaux d'ordre scientifique, littéraire, artistique, ménages de faible importance ... (art. L 324-4). Le salarié qui ne respecte pas ces limites risque soit de se faire licencier par son premier employeur qui estime que le deuxième travail nuit à la bonne exécution et à la qualité du premier ou par le deuxième employeur qui se trouve en infraction pour l'avoir embauché pour une durée excédant la durée légale (1 500 euros d'amende - art. R 362-4 du code du travail).

Un salarié qui cumule deux emplois salariés, doit-il passer, tous les ans, autant de visites médicales devant le médecin du travail qu'il a d'employeurs ?

En aucun cas. Les examens médicaux sont effectués sous la responsabilité du principal employeur . La fiche d'aptitude délivrée par le médecin du travail constitue un justificatif auprès des autres employeurs (RM Bizet JOAN du 8.9.1980). Le montant des frais liés à cet examen annuel (temps et frais de transport...) est réparti entre les différents employeurs proportionnellement à la rémunération versée par chacun (RM Vaïbrun JO AN 14.1.1978).

Régime social

Si le salaire total du salarié à temps partiel n'excède pas le plafond de Sécurité, chacun de ses employeurs cotise intégralement sur le salaire versé. En revanche, si le total de ses rémunérations excède ce plafond, on applique des règles particulières afin qu'il ne cotise pas, à temps partiel, plus que s'il était à temps plein. Il faut différencier les cotisations de sécurité sociale et Assedic et les cotisations de retraite complémentaire .

SÉCURITÉ SOCIALE ET ASSEDIC.

Pour ne pas défavoriser la personne qui relève du régime général et qui travaille régulièrement et simultanément pour le compte de deux ou plusieurs employeurs, les cotisations plafonnées sont calculées sur un plafond fractionné entre les divers employeurs art. L 242-3 Code Séc. soc.).

PLAFOND FRACTIONNE DE COTISATIONS SOCIALES

Du côté salarié, sont concernées les cotisations vieillesse Sécurité sociale et ASSEDIC tranche A. Pour bénéficier de la proratisation du plafond, le salarié doit, à la fin de chaque mois ou trimestre suivant la périodicité de paiement des cotisations, faire connaître à tous ses employeurs le total des rémunérations qu'il a perçues. Il existe à cet effet un imprimé spécial disponible dans les URSSAE A défaut d'une telle information, la proratisation du plafond de Sécurité sociale est impossible Cass. soc. 11.7.96 n° 3434D) Un remboursement est possible à condition de faire la demande dans les deux ans du paiement des cotisations.

Exemple : un comptable travaille pour trois employeurs et perçoit 1000 euros (employeur A) , 600 euros (employeur B) , 400 euros (employeur C) , soit au total 2000 euros brut. Le plafond de la Sécurité sociale étant de 1372 euros en 1997, ses cotisations plafonnées se calculeront sur la base suivante

| | | |
|---------------------------------------------|---|--------------|
| - employeur A : $2\,432 \times 1000 / 2000$ | = | 1\,216 |
| - employeur B : $2\,432 \times 600 / 2000$ | = | 729,6 |
| - employeur C : $2\,432 \times 400 / 2000$ | = | 486,4 |
| | | <hr/> |
| | | 2\,432 euros |

La proratisation du plafond est exclue pour les professions bénéficiant de taux réduits de cotisation tels les journalistes (ou alors les parties renoncent à ce taux réduit) et pour les professions bénéficiant de cotisations forfaitaires tels par exemple les formateurs occasionnels, les vendeurs à domicile par démarchage ou par réunion.

REDUCTION DES COTISATIONS SOCIALES

Si chaque employeur peut bénéficier individuellement de l'allègement des charges patronales "sur bas salaire" en tenant compte du seul salaire qu'il verse, en revanche, *un seul employeur peut bénéficier de l'abattement de 30 % spécifique au temps partiel* . L'abattement sur la base des cotisations plafonnées est exclu il est réservé au salarié à temps partiel qui travaille pour un seul employeur.

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE.

Il faut distinguer trois situations :

NON CADRE A EMPLOYEURS MULTIPLES

Le non cadre, relève pour sa retraite complémentaire du régime ARRCO et doit être affilié à autant de caisses ARRCO qu'il a d'employeurs.

CADRE A EMPLOYEURS MULTIPLES.

Les cadres cotisent à une caisse ARRCO sur la tranche A jusqu'au plafond de Sécurité sociale et à une caisse AGIRC sur la tranche B. Le cadre à employeurs multiples est affilié auprès des différentes caisses ARRCO de ses employeurs, mais va bénéficier de la proratisation de la tranche A comme en matière de Sécurité sociale et est affilié à une seule caisse de cadre, celle de l'activité principale. Le principal employeur est le premier employeur ou, s'il y a eu embauches simultanées, l'employeur qui verse la rémunération la plus élevée. Le salarié doit déclarer à cette caisse le nom de ses différents employeurs, le montant des salaires versés et le taux de cotisation de chacun. Chaque employeur paiera des cotisations sur la tranche B, c' est à dire la part du salaire excédant la tranche A proratisée . Le montant de cotisations dues par chaque employeur lui est notifié par la caisse d'affiliation.

CADRE ET NON CADRE.

L'employeur qui emploie le salarié comme cadre à temps partiel va cotiser en tranche A en proratisant le plafond compte tenu de l'ensemble de ses rémunérations. Sa base de cotisations sera identique à celle de la Sécurité sociale. L'employeur qui emploie le salarié comme non cadre à temps partiel va cotiser sur la totalité de

sa rémunération.

Groupements d'employeurs

Le dispositif des groupements d'employeurs a été institué par la loi n°85-772 du 25 janvier 1985, pour permettre aux PME/PMI de se regrouper et employer une main d'œuvre qu'elles n'auraient pas, seules, les moyens de recruter.

Notion de groupement d'employeurs

La formule du groupement d'employeurs permet à des entreprises de moins de moins de 300 salariés de se constituer en *associations* afin d'embaucher en *commun* un ou plusieurs salariés qu'elles se partagent selon leurs besoins. Longtemps cantonné au domaine agricole (plus de 2500 groupements aujourd'hui) les groupements d'employeurs se développent aujourd'hui dans l'industrie et les services (moins d'un millier de groupements) . Une vingtaine de groupements emploient plus de 100 salariés.

Faut-il différencier les groupements d'employeurs des groupement locaux d'employeurs ?
Ces groupements, créés par la loi quinquennale, obéissent pour l'essentiel, aux dispositions applicables aux groupements d'employeurs. Toutefois ils s'en distinguent sur 3 points : Ils ne peuvent être constitués qu'à l'intérieur d'une zone géographique définie, aucune condition de seuil d'effectifs n'est requise, il est possible de faire partie de plusieurs groupements locaux d'employeurs.

Alors que pour un individu , le temps partagé entre plusieurs employeurs est difficile à gérer et nécessite beaucoup d'autonomie pour gérer une multiplicité de contrats et de statuts sociaux, le groupement évite ces complications. Une personne pourra changer deux à trois fois d'entreprise et parfois de poste dans l'année en gardant toujours un même employeur (le groupement) avec qui elle sera liée en contrat de travail à durée indéterminée ou contrat de travail à durée déterminée . Un salarié embauché par un groupement va conclure un contrat pour un certain nombre d'heures dans l'année (1200 h par exemple) pour travailler chez les employeurs adhérents et pourra ainsi : tailler des arbres dans un pépinière pendant 4 mois , travailler comme ouvrier dans une scierie pendant deux mois et être responsable des expéditions dans une conserverie le reste du temps. Son employeur reste le groupement qui lui établit un contrat de travail à durée indéterminée de polyvalent, son planning annuel et qui le rémunère.

Avantages et inconvénients du groupement d'employeurs

Les salariés disposent d'un emploi stable et d'un seul interlocuteur commun investi de la qualité d'employeur. Leur statut salarial est unique et ils peuvent être couverts par une convention collective plus avantageuse que les quelques accords collectifs applicables au travail temporaire. Par contre, leur statut est moins attractif que celui de travailleur temporaire car il n'y a pas d'indemnités de précarité, pas d'interdiction d'insérer au contrat une clause interdisant au salarié de se faire engager directement par un utilisateur, et enfin pas de prise en compte de la mission dans l'ancienneté en cas d'embauche chez un utilisateur.

Pour les employeurs , la formule juridique est simple et souple et permet aux membres fondateurs d'adapter la structure du groupement à sa taille et à ses besoins. Elle favorise les embauches dans les petites entreprises et permet de recourir pour quelques heures hebdomadaires au service de salariés. La gestion administrative est simplifiée et la formule est moins onéreuse que le contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail temporaire. Par contre , le groupement (de par sa forme d'association 1901) ne peut effectuer que des opérations à *but non lucratif*, et les éventuels profits réalisés ne peuvent être consacrés qu'à l'objet social du groupement (acquisition de nouveaux locaux...) Les membres du groupement d'employeurs ne peuvent employer plus de 300 salariés, ce qui interdit aux grandes entreprises d'adhérer à un tel groupement (le seuil des effectifs s'appréciant au regard de l'entreprise personne morale). Tous les membres du groupement sont solidairement responsables en cas de défaillance financière du groupement. Cette responsabilité vise tant les dettes à l'égard des salariés qu'à l'égard des organismes sociaux. Les groupements exercent une activité économique à caractère lucratif et sont donc soumis à *l'imposition de droit commun*.

Le groupement , est un employeur de droit commun, et doit donc appliquer le droit du travail. Il établit un contrat de travail écrit qui précise , outre les conditions d'emploi , de la rémunération et de qualification, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail (art L127-2) : c'est donc le groupement qui rémunère le salarié, et qui règle les charges sociales aux différents organismes sociaux. De même il doit appliquer au salarié la convention collective du groupement. Les formalités concernant la visite médicale d'embauche restent à la charge du groupement, par contre s'il y a une surveillance particulière , c'est l'entreprise utilisatrice qui doit s'en charger (Art L127-3 du code du travail) Il bénéficie des aides à l'embauche , comme tout employeur de droit commun (par exemple allègements sur les bas salaires).

Les groupements peuvent bénéficier des aides de l'Etat pour l'accompagnement personnalisé des jeunes embauchés en contrats alternance(contrats de qualification et contrats d'orientation). Pour obtenir cette aide, il faut conclure une convention avec le représentant de l'Etat précisant :

- *le nombre prévisionnel d'accompagnement de jeunes dans l'année , par type de contrat*
- *les secteurs d'activité concernés, les qualifications préparées , les postes de travail sur lesquels les jeunes sont embauchés*
- *le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi le nombre et la qualité des personnes chargées de l'accompagnement*

L'aide est versée sous forme d'un acompte de 75% à la conclusion de la convention , et le solde est versé après l'examen du bilan annuel d'exécution de la convention.(Décret 2003-133 du 18/02/2003). Cette aide est cumulable avec les exonérations de charges sociales patronales dont bénéficient les groupements d'employeurs, pour ces contrats. (

<http://www.tripalium.com/gazette/Gazette2003/groupement1.asp>)