



# Le contrat à temps partiel

## DÉFINITION

Un salarié à temps partiel est un salarié dont **la durée de travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire** (35 heures), **mensuelle** (151,67 heures) ou **annuelle** (1607 heures), ou, le cas échéant, à la durée fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou encore à la durée applicable dans l'établissement.

## PRÉCISIONS :



Un salarié à temps partiel est un salarié dont **la durée de travail est inférieure à la durée légale hebdomadaire** (35 heures), **mensuelle** (151,67 heures) ou **annuelle** (1607 heures), ou, le cas échéant, à la durée fixée par un accord collectif de branche ou d'entreprise, ou encore à la durée applicable dans l'établissement.

Il existe **deux formes de travail à temps partiel** :

1. Le temps partiel avec répartition du travail sur la semaine ou le mois
2. Le temps partiel avec répartition du travail sur l'année, ou une partie de celle-ci.

Dans cette dernière forme, les horaires de travail varient tout au long de l'année, ou sur une période spécifique de celle-ci.

## RÉPARTITION DU TEMPS DE TRAVAIL :

La répartition du temps de travail doit respecter les règles suivantes :

- **La limite de durée journalière** : le temps de travail ne doit pas dépasser 10 heures par jour (8 heures pour les mineurs).
- **La durée minimale** : le salarié doit travailler au moins 24 heures par semaine, ou 104 heures par mois, ou 1 102 heures par an.
- **Les horaires prévus dans le contrat** : les horaires de travail doivent être conformes à ceux spécifiés dans le contrat.
- **Le nombre d'heures complémentaires** : il existe une limite au nombre d'heures complémentaires que le salarié peut effectuer.



## DÉROGATION À LA DURÉE MINIMALE DE 24 HEURES PAR SEMAINE :

Il est possible de déroger à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, à la durée légale de 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel), à la demande écrite et motivée du salarié, pour deux raisons alternatives :

- **Pour des raisons personnelles, telles que des problèmes de santé.**
- **Pour permettre au salarié de cumuler plusieurs emplois.**

Une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir une durée inférieure à 24 heures par semaine (ou équivalent mensuel ou annuel). En outre, la durée minimale de travail de 24 heures par semaine ne s'applique pas aux contrats d'une durée de 7 jours ou moins.

La dérogation à la durée minimale de 24 heures par semaine s'applique de plein droit pour les salariés de moins de 26 ans poursuivant leurs études, dès lors qu'ils en font la demande. La durée du travail doit être compatible avec leurs études.





## LE CUMUL EMPLOI EST-IL AUTORISÉ ?

Oui, le cumul d'emplois est possible, mais il est soumis à plusieurs limitations :

- Le salarié ne doit pas dépasser l'amplitude maximale de travail, qui est de 13 heures par jour, compte tenu d'un temps de repos quotidien obligatoire de 11 heures.
- Le salarié ne doit pas dépasser la durée légale maximale de travail, soit 48 heures par semaine, ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.
- Dans le cadre du temps partiel annualisé, un salarié peut exercer plusieurs activités professionnelles pendant les périodes non travaillées, sous réserve de ne pas porter atteinte à son employeur principal en pratiquant de la concurrence déloyale.
- Le salarié ne doit pas être soumis à une clause d'exclusivité qui l'empêcherait de cumuler plusieurs emplois.

## MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES



Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée du temps partiel prévue dans le contrat sont **majorées de 10 %**.

Au-delà de cette limite, toutes les heures supplémentaires, qu'elles soient imposées par l'employeur ou prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, doivent être rémunérées avec **une majoration de 25 %**.