



Rigoureux et Créatif
Précis et Imaginatif

FICHE CONSEIL

Travail à temps partiel

Tour d'horizon et points de vigilance sur le recours au travail à temps partiel en entreprise



Nos fiches conseils ont pour objectif de vous aider à mieux appréhender les notions

• **comptables** • **fiscales** • **juridiques** • **sociales** • **de gestion**



Annœullin
03 20 58 92 92

Gravelines - Dunkerque
03 28 23 19 24

Lens
03 21 78 55 68

Orchies
03 28 77 87 97

Seclin
03 20 90 04 02

Wasquehal
03 20 81 92 81

Réf. : DEV/O/FC/091/12-17/CBO

Nom du Document : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Chemin d'accès : 2- DEVELOPPER\FICHES CONSEIL\SOCIAL RH\DIVERS

Note d'information non contractuelle. L'attention du lecteur est attirée sur le fait que la législation est sujette à évolution et qui lui appartient de vérifier l'état du droit applicable au jour de la lecture de la présente note.

Page : 1/14

© 2017 Trigone Conseil - Toute reproduction interdite sans l'autorisation de l'auteur



L'essentiel sur...

Recourir au temps partiel est possible dans toutes les entreprises du secteur privé.

Sa mise en place peut avoir lieu à l'initiative de l'employeur, mais également à la demande du salarié.

Toutefois, des règles strictes encadrent la mise en place et le fonctionnement des contrats de travail à temps partiel.

Nous vous proposons de faire un tour d'horizon de ce à quoi il convient d'être attentif lorsque l'on a recours au travail à temps partiel :

- ▶ Qu'est-ce que le temps partiel ?
- ▶ Existe-t-il une durée minimale ?
- ▶ Comment mettre en place le temps partiel ?
- ▶ Peut-on recourir à des heures complémentaires ?
- ▶ Un contrat de travail est-il obligatoire ?
- ▶ Quel est le statut du salarié à temps partiel ?

Le Code du Travail dans sa partie consacrée à la durée du travail et aux congés a été réécrit et donc re-codifié par la Loi Travail du 08/08/2016.

Cette réécriture de cette partie du Code du Travail aboutit désormais à scinder :

- ▶ Les règles d'ordre public auxquelles on ne peut pas déroger
- ▶ Le champ ouvert à la négociation collective (accord de branche ou d'entreprise)
- ▶ Les mesures supplétives qui s'appliquent à défaut d'accord collectif

En conséquence, lorsque l'on aborde la législation relative à la durée du travail, on doit toujours, pour tout sujet relatif à cette thématique, se poser 3 types de questions.

La règle à appliquer :

- ▶ **Est-elle une règle d'ordre public ?**
- ▶ **Est-elle une règle instituée par accord collectif ?**
- ▶ **Est-elle une règle supplétive à défaut d'accord collectif ?**

Qu'est-ce que le temps partiel ?

Est à temps partiel, toute personne qui ne travaille pas à temps plein.

Cela semble évident mais en pratique, cette règle n'est pas toujours respectée.

Le temps plein de référence dont il est question peut être apprécié sur la semaine, le mois ou l'année. Il correspond à la durée légale du travail ou la durée conventionnelle de travail pratiquée dans la branche, l'entreprise ou l'établissement si elle est inférieure.



Concrètement, si l'entreprise applique la durée légale du travail, est à temps partiel toute personne qui travaille soit :

- ▶ Moins de 35 heures par semaine,
- ▶ Moins de 151.67 heures par mois,
- ▶ Moins de 1607 heures par an.

Existe-t-il une durée minimale ?

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 contient toute une batterie de mesures réformant le régime du travail à temps partiel.

Elle instaure une durée de travail minimale, améliore la rémunération des heures complémentaires et prévoit la possibilité d'augmenter temporairement la durée prévue au contrat par la signature d'un avenant.

La durée minimale

A compter du 1^{er} juillet 2014, un salarié à temps partiel ne peut pas être employé pour :

- ▶ Une durée inférieure à 24 heures par semaine pour des horaires répartis sur une base hebdomadaire,
- ▶ Des horaires répartis sur le mois, l'équivalent mensuel de cette durée, soit 104 heures par mois,
- ▶ L'équivalent calculé sur la période prévue dans le cadre d'un aménagement du temps partiel sur toute ou partie de l'année. Mais attention seul, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou à défaut, une convention ou un accord de branche) peut faire varier l'horaire de travail sur toute ou partie de l'année (Article L.3122-2 du Code du travail).



Donc pas d'accord collectif, pas de temps partiel organisé sur une période de plus de 4 semaines.

Un accord de branche étendu (mais pas un accord d'entreprise) pourra fixer une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires, si et seulement si, elle prévoit certaines garanties pour les salariés comme assurer la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettre 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 (Article L.3123-14-3 du Code du travail).

Une durée de travail inférieure à 24 heures pourra également être fixée **à la demande du salarié** pour lui permettre soit de :

- ▶ Faire face à des contraintes personnelles,
- ▶ Cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée d'activité globale correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine.



La demande du salarié devra être écrite et motivée (Article L.3123-14-2 du Code du travail).

L'employeur devra désormais informer chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle formulées par les salariés.

Que la dérogation soit décidée à la demande du salarié ou en application d'un accord ou d'une convention de branche étendue, la durée du travail ne pourra être fixée à une durée inférieure de 24 heures par semaine que si les horaires de travail sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (article L.3123-14-4 du Code du travail).

Par exception aux principes décrits ci-dessus, un étudiant de moins de 26 ans, pourra bénéficier de droit d'une durée inférieure à 24 heures par semaine compatible avec ses études. Il ne sera pas nécessaire de regrouper des horaires de travail en journées ou demi-journées régulières ou complètes (Article L.3123-14-5 du Code du travail).

Comment mettre en place le temps partiel ?

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord, ils peuvent être pratiqués après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation porte sur :

- ▶ Le principe de l'introduction du temps partiel et sur les modalités de son organisation,
- ▶ Toute embauche ou tout passage à temps partiel.

L'avis des représentants du personnel est transmis à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués, **mais seulement après en avoir informé l'inspecteur du travail** (Article L.3123-2 du Code du travail et Article D.3123-1 du Code du travail).

Peut-on recourir à des heures complémentaires ?

Les heures complémentaires sont des heures effectuées au-delà de la durée du travail hebdomadaire ou mensuelle stipulée au contrat.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.



Cela signifie que la durée totale hebdomadaire (durée contractuelle plus les heures complémentaires) effectuée par le salarié doit être inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise.

Sinon, le contrat est requalifié en contrat à temps plein **dès le 1^{er} dépassement constaté !**

Le nombre d'heures complémentaires effectuées ne peut pas être supérieur au 10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Cette limite de 10 % peut être portée jusqu'au tiers de l'horaire contractuel par un accord de branche étendu ou par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Un salarié ne peut refuser d'effectuer des heures complémentaires dans les limites légales et contractuelles si le contrat le prévoit et s'il en a été informé plus de trois jours auparavant, il commet une faute pouvant éventuellement justifier un licenciement.



Toutefois il faut que le contrat ait prévu expressément la possibilité de recourir aux heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite du 1/10 du temps contractuel sont rémunérées au taux normal, majoré de 10 %. Chacune des heures effectuées au-delà de ce 10^{ème} par le salarié donne lieu à une majoration de 25 % (Article L.3123-19 du Code du travail).

Toutefois, un accord collectif de branche étendu (mais pas un accord d'entreprise) peut déroger à cette majoration de 25 %, sans qu'elle ne puisse être inférieure à 10 % (Article L.3123-19 alinéa 2 du Code du travail).



Le recours à un horaire supérieur à ce qui est prévu au contrat, heures complémentaires comprises, n'est pas possible. Un avenant au contrat doit donc être établi (voir ci-après les conditions à réunir pour pouvoir conclure un avenant complément d'heures).

Le recours aux heures supplémentaires est par définition, exclu pour les salariés à temps partiel.

Le paiement des heures complémentaires ne peut être remplacé par l'octroi d'un repos (Cassation sociale 17 février 2010, N° 08-42.828).



Veillez à ne pas faire accomplir des heures complémentaires régulièrement à votre salarié sinon la durée du travail sera automatiquement augmentée sans que vous puissiez vous y opposer.

Peut-on augmenter provisoirement la durée prévue au contrat ?

Une convention ou un accord de branche étendu (mais pas un accord d'entreprise) peut prévoir la possibilité d'augmenter provisoirement la durée du travail prévue dans le contrat des salariés à temps partiels.



Cette hausse nécessite la conclusion d'un avenant temporaire au contrat de travail. Ainsi, les heures accomplies dans ces nouvelles limites ne seront pas considérées comme des heures complémentaires donnant lieu à majoration salariale (Article L.3123-14 du Code du travail).

En l'absence de dispositions dans votre convention collective ou dans un accord de branche, il n'y a pas de possibilité de recourir à un avenant temporaire complément d'heures.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue dans l'avenant devront donner lieu, en revanche, à une majoration qui ne pourra pas être inférieure à 25 % (Article L.3123-25 du Code du travail).

L'accord collectif prévoyant la possibilité d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiels devra déterminer :

- ▶ Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, et ce, dans la limite de huit par an et par salarié (sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné)
- ▶ Les modalités selon lesquelles les salariés pourront bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

La convention ou l'accord collectif pourra en outre prévoir la majoration salariale des heures effectuées dans le cadre de cet avenant temporaire.

Quelles sont les conséquences sur le contrat de travail d'heures complémentaires effectuées régulièrement ?

La loi prévoit un mécanisme de réajustement de la durée de travail prévue au contrat lorsqu'un salarié à temps partiel dont l'horaire varie sur tout ou partie de l'année effectue régulièrement des heures complémentaires.

Le mécanisme de réajustement applicable au temps partiel décompté sur une base hebdomadaire ou mensuelle a été complété afin de viser également la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure à quinze semaines.

Cet ajout permet ainsi une intégration dans la durée contractuelle des heures complémentaires régulièrement effectuées durant cette période.

Lorsque l'horaire moyen réellement effectué par un salarié à temps partiel a dépassé de 2 heures au moins par semaine, (ou de l'équivalent mensuel de cette durée) l'horaire prévu à son contrat, soit pendant une période de 12 semaines consécutives, soit pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, le dépassement d'heures est intégré à la durée contractuelle, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié.

Dans le cas d'un tel dépassement, un avenant au contrat doit intégrer le volume moyen des heures complémentaires, sauf si le salarié s'y oppose. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. Si aucun avenant n'est établi, le salarié pourra revendiquer le paiement des heures qui auraient dues être intégrées au contrat.



Les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période, ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de plusieurs semaines définie par l'accord, ou de 1607 heures sur l'année.

Peut-on prévoir des interruptions au cours de la journée ?

Possibilité de prévoir plus d'une interruption journalière

A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Possibilité de proposer un poste à temps complet « inférieur »

Une convention ou un accord de branche étendu pourra désormais prévoir la possibilité pour l'employeur, de proposer à un salarié à temps partiel souhaitant de passer à temps plein :

- ▶ Un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle,
- ▶ Ou un emploi à temps complet non équivalent (Article L.3123-8, alinéa 2 du Code du travail).

Peut-on passer d'un temps plein à un temps partiel ?

A l'initiative de l'employeur

L'employeur peut embaucher librement dans le cadre de contrats à temps partiel. En revanche, le passage à temps partiel d'un salarié travaillant à temps complet constitue une modification de son contrat de travail, donc soumis à l'accord écrit du salarié.

En cas de refus, du salarié de passer à temps partiel, le contrat se poursuit dans les conditions initiales.

Toutefois, l'employeur peut engager une procédure de licenciement pour motif économique si la situation financière de l'entreprise justifie cette réduction du temps de travail (Cassation Sociale du 08 octobre 1992, N° 91-40.319).

Si l'employeur ne dispose pas d'un motif économique suffisamment établi, le licenciement qui suit le refus du salarié de travailler à temps partiel est considéré comme non fondé (Cassation Sociale du 02 juin 1993, N°90-45.947).

L'employeur est néanmoins obligé de proposer un temps partiel dans les cas suivants :

▶ En cas de mi-temps thérapeutique

Lorsqu'un salarié voit ses capacités altérées, notamment après un arrêt de travail, son médecin traitant peut conseiller, pendant un certain temps, un allègement d'horaire avec l'accord du médecin conseil. Le médecin du travail est consulté pour information et avis.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Durant ce mi-temps thérapeutique, le salarié continue à percevoir en partie des indemnités journalières. En revanche, le maintien de salaire ne lui est pas applicable.



► En cas d'inaptitude

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte suite à une maladie ou un accident professionnel ou non, l'employeur, dans le cadre de son obligation de reclassement, est tenu de lui proposer, si disponibilité, un temps partiel.

Le médecin du travail peut également conseiller, dans le cadre d'une visite périodique, un allègement temporaire des horaires du salarié.

► En cas de licenciement économique

Dans le cadre d'un licenciement économique, l'employeur est tenu aussi de proposer avant de procéder au licenciement, l'occupation d'un éventuel emploi à temps partiel, disponible.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié licencié pour motif économique a demandé à bénéficier de la priorité de réembauche, l'entreprise doit lui proposer tout emploi compatible avec sa qualification, y compris à temps partiel.

A l'initiative du salarié

Les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent

L'employeur doit accéder à la demande du salarié s'il remplit la qualification professionnelle requise.

Cette priorité joue, à l'identique, pour les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps plein. Ils peuvent également demander à occuper un deuxième emploi à temps partiel afin d'aboutir à un temps plein.

Cette priorité doit jouer également au profit des salariés qui souhaitent simplement accroître leur temps de travail : ils sont prioritaires pour les postes à temps partiel qui prévoient un horaire de travail plus long (Cassation Sociale du 24 septembre 2008, N° 06-46.292).



La priorité d'emploi sur un poste à temps plein ou à temps partiel peut également s'exercer sur un poste à pourvoir par contrat à durée déterminée.

L'employeur doit porter tout emploi disponible, y compris les contrats à durée déterminée, à la connaissance des salariés ayant manifesté l'intention soit d'obtenir un poste à temps partiel, soit de reprendre un poste à temps complet ou d'accéder à un temps partiel plus long.

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés doivent en principe être fixées par un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

En l'absence d'accord collectif traitant de cette question, la demande du salarié qui souhaite passer à temps partiel doit être communiquée à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit être formulée 6 mois avant la date de mise en œuvre du nouvel horaire. L'employeur est tenu de répondre au salarié dans les trois mois.

En revanche, le salarié à temps partiel qui demande à bénéficier du temps plein n'a pas à suivre ces formalités. Il peut effectuer sa demande oralement et sans délai particulier (Cassation Sociale 2 juin 2010, n° 09-414.395).



Trigone
CONSEIL



Un contrat de travail écrit est-il obligatoire ?

Le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit.



En l'absence de contrat écrit, le salarié est présumé travailler à temps plein.

Pour renverser cette présomption, l'employeur doit prouver :

- ▶ D'une part que la répartition des horaires correspond à un travail à temps partiel : cette preuve peut être rapportée par tous moyens, par exemple des bulletins de salaire indiquant un horaire correspondant aux plannings hebdomadaires prévoyant la répartition des horaires entre les salariés,
- ▶ Et d'autre part, que le salarié n'est pas placé, malgré l'absence de contrat écrit, dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'est pas tenu d'être constamment à la disposition de l'employeur.

Le contrat de travail doit mentionner (Code du travail Article L.3123-14) :

- ▶ **La qualification du salarié,**
- ▶ **Les éléments de sa rémunération,**
- ▶ **La durée hebdomadaire ou mensuelle du travail,**
- ▶ **La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine (ou, le cas échéant, entre les semaines du mois),**
- ▶ **Les conditions de la modification éventuelle de cette répartition sous respect d'un délai de prévenance d'au moins sept jours.**

Le salarié peut refuser un changement de la répartition de son horaire de travail dans la semaine, le mois ou sur tout ou partie de l'année, dès lors que le contrat n'a pas prévu les cas et la nature des modifications. Un tel refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cas contraire, si le contrat prévoit les cas et la nature d'une modification de la répartition de l'horaire et que l'employeur respecte ces stipulations, le refus du salarié d'accepter la modification prévue est fautif, sauf s'il peut justifier que le changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieure, avec une période d'activité chez un autre employeur ou une activité non salariée).

- ▶ **Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié (la journée de travail à temps partiel ne peut être interrompue plus d'une fois, et jamais pour une période supérieure à deux heures),**
- ▶ **Les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.**



Le défaut de l'une ou l'autre de ces mentions est passible d'une amende de 1 500 €, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.



Quel est le statut du salarié à temps partiel au sein de l'entreprise ?

Quelle que soit la nature de leur contrat de travail, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux 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, des modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord (période d'essai, préavis, indemnité de licenciement, etc...).

Ainsi, une convention collective peut prévoir des modalités d'adaptation spécifiques des droits conventionnels pour les salariés à temps partiel. Mais elle ne peut pas les exclure entièrement de son bénéfice.

Les salariés à temps partiel bénéficient du paiement des jours fériés prévus par la convention collective. L'employeur peut rémunérer ces jours fériés sur la base de leur durée théorique journalière de travail.

Les heures travaillées au titre de la journée de solidarité ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire dans la limite d'un quota fixé à sept heures pour les salariés à temps plein. Cette durée est proratisée pour les salariés à temps partiel en fonction de leur horaire contractuel.

Les accords de participation et d'intéressement ne peuvent pas exclure les salariés à temps partiel.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même nombre de jours ouvrables de congés payés que les salariés à temps complet, qu'ils soient d'origine légale ou conventionnelle. Le décompte des jours de congés payés s'effectue sur la base du nombre de jours ouvrables dans la période choisie.

L'ancienneté des salariés à temps partiel est décomptée comme s'ils avaient été occupés à plein temps, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité).

Les salariés à temps partiel bénéficient des titres restaurants, dans la mesure où le déjeuner est compris dans l'horaire de travail.

Peut-on aménager le temps partiel sur une période supérieure à 4 semaines ?

Si l'employeur a la main pour organiser le temps partiel dans un cadre pluri-hebdomadaire dans la limite de 4 semaines, il n'est pas totalement libre pour l'organiser seul au-delà de cette limite.

Deux types d'organisation peuvent être envisagés :

► Le temps partiel familial

Il est possible de déroger au cadre limite des 4 semaines et donc d'organiser le temps partiel sur une période supérieure pouvant aller jusqu'à l'année et ceci sur **demande explicite** du salarié en raison des besoins de leur vie familiale.

La mise en place de ce mode d'organisation du temps partiel ne nécessite pas obligatoirement d'accord collectif mais une demande écrite préalable du salarié et d'un contrat de travail écrit et signé précisant les modalités d'organisation (durée annuelle du contrat, périodes travaillées et non travaillées, lissage ou non de la rémunération, ...)



► Le temps partiel par aménagement négocié du temps de travail

En dehors du cadre évoqué ci-avant, toute organisation du temps partiel sur une période supérieure à 4 semaines nécessite l'existence d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise.



A défaut d'accord collectif, pas de possibilité de recourir au temps partiel avec une organisation dans un cadre pluri hebdomadaire supérieur à 4 semaines.

Sur quelle base les salariés à temps partiel peuvent-ils cotiser ?

L'assurance vieillesse et la retraite complémentaire

Les salariés à temps partiel peuvent cotiser au régime d'assurance vieillesse (de base et complémentaire) à hauteur du salaire correspondant à leurs activités à temps complet.

Cette faculté doit faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié soit dans le contrat de travail initial, soit dans un avenant ultérieur.



Dès que le choix a été fait de cotiser sur une assiette à temps plein, il n'est plus possible d'appliquer la réduction du plafond de spécifique de sécurité sociale au temps partiel.

Les salariés à temps partiel qui cotisent à l'assurance vieillesse sur la base d'un temps plein peuvent également le faire pour la retraite complémentaire.

L'utilisation de cette possibilité doit être décidée :

- Par un accord conclu au sein de l'entreprise dans le cas où la transformation du contrat de travail constitue une alternative à un licenciement collectif pour motif économique. Cet accord s'applique à l'ensemble des salariés concernés, sauf en cas de refus exprès du salarié,
- Par un accord entre l'employeur et chaque salarié concerné dans les autres cas.

Calcul des cotisations de sécurité sociale

Un abattement peut être pratiqué sur l'assiette des cotisations plafonnées des salariés dont la rémunération serait supérieure au plafond de la sécurité sociale s'ils étaient occupés à temps complet (Code de la sécurité sociale, article L.242-8) et selon la formule suivante :

Salaire à temps partiel * (plafond de la périodicité de la paye / salaire à temps complet)

N.B. : le salaire à temps complet se calcule comme suit :

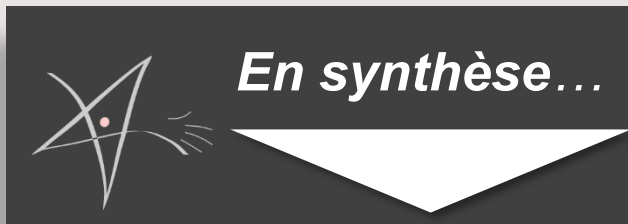
Rémunération à temps partiel * (durée légale du travail / Nombres d'heures rémunérées)

Il est possible de plafonner les cotisations versées par les différents employeurs d'un même salarié si le total des rémunérations qu'il perçoit est supérieur au plafond de la sécurité sociale.

La part des cotisations incombant aux différents employeurs est déterminée au prorata des rémunérations qu'ils ont respectivement versées, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.



Recommandations



Comme vous le constatez, les règles qui encadrent la mise en place et le fonctionnement des contrats de travail sont strictes et y déroger, vous exposez notamment à des risques financiers non négligeables.

Ne pas oublier que le contrat de référence demeure le contrat à durée indéterminée à temps plein et que tout mode d'organisation dérogatoire comme le temps partiel est strictement encadré par la loi et est soumis à un formalisme de mise en place et de suivi qu'il convient de respecter.

Le fait par exemple, pour un salarié à temps partiel d'accomplir (ne serait-ce qu'une seule fois) une durée de travail supérieure à 35 h (ou durée conventionnelle applicable à l'entreprise) entraînera automatiquement la requalification de son contrat en temps complet.

Le temps partiel peut donc constituer une solution adaptée à vos besoins et correspondre aux attentes de certains de vos salariés mais y recourir nécessite de respecter un formalisme assez rigoureux.

CONSEIL

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'informations que vous souhaiteriez obtenir.