

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration d'une heure complémentaire peut être fixé par dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié..

Le taux de majoration est fixé à :

Soit 10 % pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10e de la durée de travail fixé dans le contrat

Soit 25 % pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10e (et dans la limite de 1/3)

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

Soit s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues

Soit si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs n'est pas une faute ou un motif de licenciement.

Par contre, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat.

Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, un licenciement pour faute.

Textes de loi et références

Code du travail : article L3123-1
Définition (ordre public)

Code du travail : article L3123-5
Rémunération (ordre public)

Code du travail : article L3123-6
Contrat de travail (ordre public)

Code du travail : articles L3123-7 à L3123-10
Durée du travail et heures complémentaires (ordre public)

Code du travail : articles L3121-19 à L3123-21
Durée du travail et heures complémentaires (champ de la négociation collective)

Code du travail : articles L3121-27 à L3123-29
Durée du travail et heures complémentaires (dispositions supplétives)

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2è étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

Travail à Temps partiel

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérifié le 1^{er} février 2022

Le salarié peut travailler à temps partiel, c'est-à-dire pendant une durée inférieure à celle d'un salarié à temps plein. La durée minimale de temps de travail est précisée dans le contrat de travail. Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans certaines limites. Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de salaire.

De quoi s'agit-il ?

Le travail à temps partiel correspond à un travail dont la durée est inférieure à la durée de travail prévue pour le salarié à temps plein.

Elle doit donc être inférieure à l'une des limites suivantes :

- Soit à la durée légale hebdomadaire : 35 heures
- Soit à la durée légale mensuelle : 151,67 heures
- Soit à la durée légale annuelle : 1 607 heures

Attention : des dispositions conventionnelles: Convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. peuvent prévoir une durée de temps de travail inférieure.

Qui est concerné ?

Tout salarié peut travailler à temps partiel, quelle que soit la durée de son contrat (CDI ou CDD).

Demande

Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur ou le salarié.

Contrat de travail

Cas général

Le salarié qui travaille à temps partiel doit signer un contrat de travail écrit.

Ce contrat mentionne tous les éléments suivants :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la répartition des horaires de travail est prévue, par convention ou accord, sur une période supérieure à la semaine)
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification
- Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit.

En l'absence d'écrit, le contrat de travail est un contrat à temps plein.

Durée de travail

Le salarié à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail.

Cette durée est fixée par dispositions conventionnelles

Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié..

En l'absence de dispositions conventionnelles, la durée minimale de travail est fixée à :

- Soit 24 heures par semaine (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures)
- Soit, en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine, 104 heures par mois

Toutefois, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une durée minimale inférieure à 24 heures par semaine :

- Soit selon la mise en œuvre d'horaires réguliers dans l'entreprise
- Soit selon la possibilité du salarié de cumuler plusieurs activités
- Soit selon les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes

Depuis le 1er juillet 2014 le salarié qui a signé son contrat de travail à temps partiel (CDI ou CDD) doit respecter une durée minimale de travail d'au moins 24 heures par semaine.

Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée en proportion de sa durée du travail (sauf dispositions conventionnelles. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié. ou usages.

Elle est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

La rémunération peut être lissée dans le temps. Cela permet d'assurer au salarié, dont l'horaire varie au cours de l'année, de percevoir une rémunération fixe et régulière.

Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Nombre d'heures

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Exemple : si le contrat prévoit une durée de travail de 30 heures hebdomadaires, le salarié peut effectuer 3 heures complémentaires au maximum.

Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par dispositions conventionnelles. Elles fixent les obligations et les droits de l'employeur et du salarié..

Rémunération des heures complémentaires