Travail : Travail à temps partiel

Le travail à temps partiel est celui dont la durée est inférieure à la durée légale du travail, donc inférieure à 35 heures, ou inférieure à la durée conventionnelle équivalente. Les salarié·es à temps partiel sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi à temps complet, tout comme le sont les salarié·es à temps complet intéressé·es par des postes à temps partiel.

Durée minimale de travail

Depuis le 1er juillet 2014, les salarié·es à temps partiel doivent en principe travailler vingt-quatre heures au minimum par semaine. Mais de nombreuses exceptions sont prévues : étudiant·es de moins de 26 ans, demande du ou de la salarié·e d'effectuer une durée inférieure, accord de branche dérogatoire, salarié·es d'une entreprise temporaire d'insertion, etc.

Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser la répartition de la durée de travail, entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il définit les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au ou à la salarié·e avec un délai de sept jours. Une convention de branche étendue peut réduire ce délai en deçà, sans être inférieur à trois jours ouvrés.

La ou le salarié·e peut refuser cette modification, mais dans certains cas uniquement (par exemple, en cas *« d'obligations familiales impérieuses »*).

Conditions de travail

Les travailleur·ses à temps partiel ont en principe les mêmes droits que ceux qui sont accordés par la loi, les conventions collectives et les accords d'entreprise aux salarié·es à temps complet. Leur rémunération est proportionnelle à celle d'un·e salarié·e à temps complet occupant un emploi équivalent. La durée de l'ancienneté est décomptée pour les salarié·es à temps partiel de la même manière que pour les salarié·es à temps complet. Chaque salarié·e à temps partiel est électeur·ice dans chacune des entreprises qui l'emploie. Mais, elle ou il n'est éligible que dans l'une d'entre elles, qu'elle ou il choisit.

Heures complémentaires

Les salarié·es à temps partiel peuvent effectuer des heures complémentaires. Ce sont des heures de travail effectuées au-delà de l'horaire normal, mais dans certaines limites. L'employeur ne peut les imposer aux salarié·es qu'à la condition d'avoir prévu cette éventualité dans le contrat de travail. Ces heures doivent, en principe, donner lieu à majoration salariale entre 10 % et 25 % en fonction des accords et conventions collectifs applicables.