

Travail à temps partiel, une

Aides à domicile, auxiliaires de vie, soignants... Le secteur social et médico-social emploie bon nombre de salariés à temps partiel. Les employeurs doivent être particulièrement vigilants concernant la rédaction du contrat de travail de ces professionnels et sa mise en œuvre.

Nombreuses sont les situations dans le secteur social et médico-social dans lesquelles il est recouru au travail à temps partiel. Nombreux aussi sont ses détracteurs qui dénoncent des conditions de travail précaires, le travail à temps partiel étant parfois plus « subi » que « choisi ». Il n'en reste pas moins que les contraintes du champ favorisent largement ce mode spécifique d'organisation du travail qui, pour les raisons évoquées ci-avant, revêt un haut potentiel contentieux. L'occasion d'un tour d'horizon non exhaustif pour garantir sa mise en place et veiller soigneusement à son exécution.

1 Sécuriser le contenu du contrat de travail

Au-delà des modalités d'introduction du travail à temps partiel dans la structure (accord d'entreprise ou, à défaut, accord de branche), le recours à ce type d'organisation est avant tout conditionné à la conclusion d'un contrat de travail écrit^[1]. Or, comme souvent lorsqu'il est question d'établir un formalisme protecteur, cette exigence se double de l'obligation d'y insérer des mentions particulières, outre la qualification du salarié et les éléments de rémunération, à savoir :

- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail précise, étant entendu que cette clause ne pourra pas se contenter de garantir une durée minimale de travail ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (exception faite des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et des professionnels relevant d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine) ;
- les cas précis dans lesquels une modification éventuelle de



Premier point d'attention pour l'employeur : il lui est impossible de modifier la durée du travail du salarié sans l'accord de ce dernier.

cette répartition peut intervenir, le délai de prévenance applicable ainsi que la nature de cette modification, précision faite que les seules « *nécessités de service* » ou « *circonstances exceptionnelles* » ne sauraient à elles seules justifier une modification unilatérale de la répartition des horaires^[2] ;

- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles celui-ci peut effectuer des heures complémentaires.

À défaut de ces mentions, le contrat de travail sera présumé

conclu pour un horaire à temps complet^[3]. Pour échapper à cette présomption, l'employeur pourra néanmoins apporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de ce que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler^[4].

En revanche, dès lors que le contrat à temps partiel comporte toutes les mentions obligatoires, c'est au professionnel prétendant à la requalification qu'il appartiendra de démontrer qu'il devait travailler chaque jour selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, ce qui lui imposait de rester en

permanence à la disposition de son employeur^[5].

En cas de requalification, le salarié pourra prétendre au rappel de salaires correspondant à un temps complet, en même temps que l'employeur s'exposera à d'éventuelles sanctions pénales^[6].

2 Accompagner l'exécution du contrat

Si le formalisme du contrat de travail doit requérir toute l'attention de son rédacteur, l'exécution de celui-ci doit elle aussi exiger la plus grande vigilance. Au premier titre de ces points d'attention figure logiquement l'impossibilité pour l'employeur de modifier la durée du travail du salarié sans son accord^[7]. Pas plus qu'il ne peut s'affranchir des modalités fixées au contrat pour modifier la répartition de la durée du travail.

Cette réserve faite, et dans l'hypothèse où le contrat de travail mentionne bien les cas et les modalités de changement de la répartition de la durée du travail, une nouvelle répartition relève normalement du pouvoir de direction de l'employeur. Pour autant, notons que le refus du salarié d'accepter un changement de la répartition de ses horaires de travail ne s'analysera pas nécessairement en fait fautif, et ce dans trois cas :

- incompatibilité avec des obligations familiales impérieuses ;
- incompatibilité avec le suivi d'un enseignement scolaire supérieur ;
- incompatibilité avec une période d'activité fixée chez un autre employeur^[8].

Il est donc utilement conseillé de faire précéder la sanction d'un recueil d'explications auprès du salarié.

Autre point d'importance, inhérent au mode particulier d'organisation du temps partiel : le

Focus sur la clause d'exclusivité

Si l'employeur souhaite se prémunir contre toute activité concurrentielle, il peut à bon droit insérer une clause d'exclusivité dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel, si elle réunit les conditions suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise,
- être justifiée par la nature des tâches à accomplir,
- être proportionnée au but recherché^[1].

Toutefois, l'inclusion d'une telle clause dans le secteur médico-social est peu recommandée. Une telle atteinte à la liberté du salarié serait manifestement disproportionnée et emporterait droit pour lui d'obtenir des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de cette clause illicite^[2].

[1] Cass. soc., 25 février 2004, n° 01-43.392

[2] Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418

organisation à encadrer

contrôle des horaires de travail. En effet, le travail à temps partiel (qu'il s'organise sur la semaine, le mois ou l'année) est soumis aux règles applicables aux horaires non collectifs, décomptés selon les modalités suivantes :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous les moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;

- chaque semaine, par récapitulation sous tous les moyens, du nombre d'heures de travail accomplies par le salarié ^[9].

Au-delà de satisfaire à cette exigence, un contrôle attentif permettra un recensement rigoureux des heures complémentaires effectuées et, par conséquent, la gestion diligente de leur rémuné-

ration qui, à défaut de stipulation conventionnelle plus favorable, feront l'objet d'une compensation salariale majorée :

- de 10 % dès la première heure complémentaire dans la limite de 1/10^e de la durée contractuelle ;

- de 25 % au-delà de 1/10^e d'heures complémentaires dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle du salarié ^[10].

En toute hypothèse, une attention particulière devra être apportée au fait que l'accomplissement d'heures complémentaires ne saurait avoir pour conséquence de porter la durée du travail effectuée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale ou conventionnelle du travail ^[11], sous peine d'encourir le risque d'une requalification à temps complet, et ce dès la première irrégularité ^[12].

Cette même limite trouvera à s'appliquer dans le cadre d'un avenant de complément d'heures conclu en application de l'accord de branche du 22 novembre 2013 relatif au travail à temps partiel ^[13].

Pour le reste, les salariés à temps partiel se verront appliquer les droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords 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 ^[14].

Hugo Steverlynck,
avocat au Barreau de Paris,
cabinet Picard avocats

[1] Cass. soc., 7 juillet 1998, n° 95-43.443

[2] Code du travail, article L3123-12

[3] Code du travail, articles D3171-8 à D3171-10

[4] Code du travail, article L3123-29

[5] Code du travail, article L3123-9

[6] Cass. soc., 9 décembre 2020, n° 19-15.897; Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-19.563

[7] Cass. soc., 21 septembre 2022, n° 20-10.701

[8] Code du travail, article L3123-5

[9] Code du travail, article L3123-6

[10] Cass. soc., 7 juillet 1998, n° 95-43.443

[11] Cass. soc., 15 mai 2014, n° 12-30.148

[12] Cass. soc., 25 janvier 2017, n° 15-17.872; Cass. soc., 13 avril 2016, n° 15-12.944

[13] Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.726

[14] Code du travail, article R3124-4; Code pénal, article 131-13

ABONNÉS DIRECTION[S]

Profitez de vos avantages



L'accès illimité à tous les articles en archives avec recherche facilitée par mot clé ou thème

La version digitale de votre revue, consultable à tout moment

Les offres d'emploi dédiées aux directeurs et cadres du secteur

Les formations, agenda... et autres services

1
Rendez-vous sur la page d'accueil du site

2
Cliquez sur « Créer son compte » en haut à droite

3
Saisissez vos identifiants : n° d'abonné et code postal

4
Voilà, c'est terminé !

Notre service clients est à votre disposition au **01 40 92 36 36** pour vous renseigner