

Article 24 – Travail à temps partiel

a) Définition et initiative du travail à temps partiel

Sont travailleurs à temps partiel, les salariés dont le contrat prévoit une durée de travail inférieure à la durée fixée par la loi ou si elle est inférieure à celle fixée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Le temps partiel peut avoir été mis en place à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, entraînant dans chaque cas des modalités spécifiques détaillées dans les paragraphes ci-après.

On entend par temps partiel à l'initiative du salarié tout avenant au contrat de travail instituant un temps partiel qui a été précédé d'une demande expresse du salarié établie conformément aux dispositions du paragraphe c 1°.

Tout autre contrat à temps partiel est réputé être à l'initiative de l'employeur, notamment les embauches directes à temps partiel.

b) Contrat de travail

1° Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit. Il doit être conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le contrat ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas prévus par la loi ; dans ce cas, la date de son échéance ou sa durée minimale doit être mentionnée.

2° Si, en raison du nombre d'heures complémentaires effectuées, la durée réellement travaillée par le salarié - sur une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines - a dépassé la durée prévue au contrat de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, la durée fixée au contrat doit être modifiée (sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié). Doit alors être ajoutée à la durée fixée au contrat la différence entre la durée du travail effectuée et la durée stipulée au contrat.

c) Modification du contrat

1° A la demande du salarié :

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée peut demander :

- un poste à temps partiel s'il est à temps plein ;
- un poste à temps plein s'il est à temps partiel, pour une durée indéterminée ou pour une durée limitée, renouvelable selon les modalités déterminées par accord entre les parties.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent prendre ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent.

Conformément à l'article 9 de la présente convention, les emplois disponibles à temps plein et à temps partiel sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

La demande du salarié doit être formulée par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) auprès de l'employeur en respectant un préavis de 6 semaines par rapport à la date souhaitée d'entrée dans le nouvel horaire.

Cette demande, lorsqu'elle vise l'obtention d'un temps partiel, doit préciser l'horaire souhaité ainsi que ses modalités de répartition.

L'employeur, au plus tard 1 mois après la première présentation de cette demande, doit apporter une réponse écrite (lettre recommandée avec avis de réception).

Cette réponse précise l'acceptation ou le refus de la demande :

- en cas d'acceptation, un avenant est établi conformément aux dispositions du code du travail ;
- en cas de refus, l'employeur doit en expliciter le motif.

S'il le souhaite, le salarié pourra renouveler sa demande.

2° Sur proposition de l'employeur :

Lorsque l'employeur propose à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel, la procédure suivante doit être respectée :

- à partir de la notification de la proposition écrite de modification de son contrat, le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour l'accepter ou la refuser par écrit ;

- en cas d'acceptation, une copie de l'avenant au contrat est transmise à l'administration du travail territorialement compétente, pour avis, dans le mois suivant la date d'effet de l'avenant ;
- une information est communiquée au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel.

Lorsqu'un employeur envisage de proposer à un salarié travaillant à temps partiel un passage à plein temps, la procédure est définie au sein de chaque entreprise.

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ou à plein temps ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

d) Rémunération

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.

La rémunération correspondant à l'horaire régulier prévu au contrat est mensualisée suivant la formule applicable au personnel à temps complet. Les heures complémentaires sont payées en plus de la rémunération mensualisée, conformément aux dispositions légales.

e) Garanties individuelles

Les salariés employés à temps partiel bénéficient intégralement des droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, d'accès au logement - dans le cadre de la participation des employeurs à l'effort de construction -, de congé de parenté, sous réserve des adaptations prévues par la présente convention, les accords d'entreprise ou d'établissement.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages s'effectue ainsi :

1° L'ancienneté ou le temps de présence nécessaire à l'acquisition des droits ou obligations réciproques est déterminé pour les salariés employés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

2° La durée des congés payés, des autorisations d'absence entraînant ou non une perte de salaire, des délais de protection (longue maladie, maternité) est également toujours attribuée pour la même durée calendaire que le personnel à temps complet.

3° Le calcul des avantages financiers s'effectue au prorata de l'horaire contractuel du salarié.

4° Les dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés sont applicables aux salariés occupés à temps partiel ; de ce fait, le chômage des jours fériés compris dans l'horaire habituel de travail n'entraîne aucune réduction de leur salaire et appointements.

5° Les salariés à temps partiel remplissant les conditions exigées des salariés à temps plein bénéficient des mêmes avantages en matière de repas : tickets-restaurant, primes repas, indemnités de non-cantine, quand ils existent dans l'entreprise ou l'établissement.

6° Compte tenu des spécificités du transport aérien, la modification de la répartition de la durée du travail peut être notifiée au plus tard 5 jours ouvrés avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

f) Gratification annuelle

Par exception aux dispositions de l'article 36 de la convention collective nationale, et aux dispositions du point e 3° du présent article, les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de la gratification annuelle.

Les heures complémentaires retenues sont celles réalisées dans la période de référence d'acquisition de la gratification annuelle.

Les modalités d'application de ces dispositions sont déterminées au sein de chaque entreprise.

g) Durée du travail

Dans de nombreux cas, les salariés à temps partiel travaillent des journées complètes ; les dispositions d'organisation au sein d'une journée sont donc communes aux salariés travaillant à temps partiel et aux salariés à temps plein.

1° Les salariés à temps partiel bénéficient par conséquent de l'ensemble des dispositions en matière de durée du travail prévues à l'article 22 de la présente convention.

2° Par exception au principe ci-dessus, et afin d'ajouter aux garanties dévolues aux salariés à temps partiel, la durée minimale de travail continu est fixée à 2 h 30. Cette durée minimale peut être augmentée et l'amplitude de travail fixée par accord d'entreprise.

3° Afin de limiter le recours aux contrats à durée déterminée, les entreprises s'efforcent prioritairement de proposer aux salariés à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires. Ces heures complémentaires sont plafonnées au tiers de la durée du travail contractuelle pour les salariés étant entrés dans le temps partiel à l'initiative de l'employeur et au dixième de la durée du travail contractuelle pour ceux étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

4° Les heures complémentaires effectuées pour suivre des formations dispensées par l'employeur sont considérées comme hors quota pour l'application de la limite des 10 % fixé au paragraphe 3° en ce qui concerne les salariés étant entrés dans le temps partiel à leur initiative.

5° Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de l'horaire contractuel des salariés à temps plein, si celui-ci est inférieur à la durée légale du travail.

6° Les entreprises doivent veiller au respect des dispositions de l'article L. 324-2 du code du travail limitant les travaux rémunérés à la durée maximale du travail en vigueur dans la profession.

h) Congés payés

En terme d'acquisition, les droits sont les mêmes pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein ; la consommation, en revanche, se fait selon la règle suivante liée au nombre de jours contractuellement travaillés par semaine : 1 jour pris = $1 \times 6 / \text{nombre de jours travaillés}$.

En matière d'indemnisation, les années de changement d'horaire ne donnent lieu à aucun décompte particulier, le mécanisme légal (salaire virtuel, valeur du dixième) équilibrant de lui-même l'indemnisation.

i) Indemnités de départ

Ces indemnités sont calculées en fonction de l'ancienneté, la durée de celle-ci doit être décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à plein temps. L'équilibre se fait, par rapport aux salariés à plein temps, en fonction du salaire que les années de travail à temps partiel ou minoré par rapport à un salaire temps plein.

En cas de licenciement économique ou de mise à la retraite du salarié dans un délai de 1 an suivant la date d'effet de la modification du contrat de travail du fait de l'employeur, l'indemnité de départ, si elle est due, est calculée - pour cette année - sur la base du salaire à temps plein.

j) Nombre d'heures pour recherche d'emploi

Le nombre d'heures pour recherche d'emploi telle que prévue par les annexes de la présente convention en cas de démission ou de licenciement est calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié à temps partiel.