

E – 24

LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Octobre 2011

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,
contacter M. Eric CROIZET
Tél : 03.88.19.79.66 – courriel : ecroizet@cm-alsace.fr*



Chambre de Métiers d'Alsace

SOMMAIRE

I -	<u>Définition et conditions du travail à temps partiel</u>	3
II -	<u>Le contrat de travail à temps partiel</u>	3
A/	Le contrat de droit commun	3
1)	Mentions obligatoires	3
2)	Droits du salarié	3
a)	<i>Modifications de la répartition de la durée du travail</i>	3
b)	<i>Accomplissement d'heures complémentaires</i>	4
c)	<i>Autres garanties</i>	5
B/	Le temps partiel pour les besoins de la vie familiale	5
III -	<u>Durée du travail et choix des salariés</u>	5
IV -	<u>Le travail intermittent</u>	6
1)	Forme du contrat et mentions obligatoires	6
2)	Droits des salariés	6
V -	<u>Les sanctions pour les infractions relatives au travail à temps partiel</u>	6
	CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SIMPLIFIE	7
	CONTRAT A TEMPS PARTIEL A DUREE DETERMINEE	8
	Articles L 3123-1 à L 3123-37 du code du travail	9

LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

(art. L 3123-1 à L 3123-37 du Code du Travail)

Le contrat de travail a temps partiel est conclu avec un salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans l'entreprise. Ce contrat est obligatoirement écrit et doit comporter certaines clauses afin que les droits des salariés soient garantis.

I - Définition et conditions du travail à temps partiel (art. L 3123-1 du code du travail)

Est salarié à temps partiel, tout salarié dont l'horaire de travail est inférieur à un temps plein.

Les horaires à temps partiel peuvent être pratiqués sur la base d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention 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. Cet avis est transmis dans un délai de quinze jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative du chef d'entreprise ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

II - Le contrat de travail à temps partiel

A/ Le contrat de droit commun (art. L 3123-14 du code du travail)

1) Mentions obligatoires

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée qui doit mentionner :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée du travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue ;
- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié - en effet, les horaires de travail ne doivent pas nécessairement et une fois pour toutes figurer dans le contrat de travail - ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

2) Droits du salarié

a) Modifications de la répartition de la durée du travail

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature de la modification (art. L 3123-14 du code du travail).

- Toute modification doit être notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Ce délai de 7 jours peut être réduit jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés par convention collective étendue moyennant des contreparties conventionnelles pour les salariés (art. L 3123 - 22 du code du travail).

- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses (qui doivent être justifiées par le salarié) ex. : assistance à un parent dépendant ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

- Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. (art. L 3123-24 du code du travail)

b) Accomplissement d'heures complémentaires

- Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. (art. L 3123-17 du code du travail)

Cependant, une convention collective étendue peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires fixée au deuxième alinéa du même article. (art. L 3123-18 du code du travail)

Dans ce cas, la convention collective de branche doit comporter des garanties relatives à la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. (art. L 3123-19 du code du travail)

- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau du temps plein pratiqué dans l'entreprise, même par le biais d'avenant au contrat de travail

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. (art. L 3123-20 du code du travail)

L'employeur qui utilise régulièrement des heures complémentaires sur une période de 12 semaines consécutives au moins ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines doit modifier le contrat de travail à temps partiel du salarié concerné en ajoutant à l'horaire initialement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen effectué. (art. L 3123-15 du code du travail)

3 conditions doivent être réunies :

- l'horaire moyen effectué par le salarié doit être supérieur de 2 heures au moins par semaine (ou l'équivalent mensuel de cette durée), à l'horaire initialement prévu dans le contrat ;
- un préavis de 7 jours doit être respecté ;
- le salarié ne doit pas refuser la modification de son contrat de travail.

c) Autres garanties

- Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, que si une convention ou un accord collectif de branche étendus le prévoit soit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, (art. L 3123-16 du code du travail) moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

B/ Le temps partiel pour les besoins de la vie familiale (art. L 3123-7 du code du travail)

Le salarié qui le demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine, en raison des besoins de sa vie familiale.

Ce travail à temps partiel ne peut être mis en place qu'à l'initiative du salarié et l'employeur doit se prononcer sur cette demande.

L'employeur peut opposer un refus au salarié mais doit le justifier par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

L'avenant au contrat de travail doit préciser la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir un lissage des salaires sur l'année.

III - Durée du travail et choix des salariés

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. (art. L 3123-8 du code du travail)

Le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. (art. L 3123-4 du code du travail)

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention collective ou un accord d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord collectif, la demande du salarié doit être communiquée au chef d'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

Un bilan du temps partiel est communiqué au moins une fois par an au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

IV - **Le travail intermittent** (art. L 3123-31 du code du travail)

Il n'est possible de conclure des contrats de travail intermittents que si celle-ci est prévue par une convention collective étendue ou un accord d'entreprise. Ces contrats peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

1) Forme du contrat et mentions obligatoires (art. L 3123-33 du code du travail)

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat doit être écrit. Il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes de travail ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

2) Droits des salariés

Les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

V - **Les sanctions pour les infractions relatives au travail à temps partiel**

Des sanctions pénales sont prévues par les articles R 3124-5 à R 3124-10 du code du travail pour les infractions relatives au travail à temps partiel. Sera puni d'une peine d'amende allant jusqu'à 1.500 € par salarié concerné, doublée en cas de récidive :

- tout employeur qui aura occupé à temps partiel un salarié sans établir un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires,
- tout employeur qui aura fait effectuer par un salarié à temps partiel des heures complémentaires sans respecter les limites légales,
- tout employeur qui n'aura pas respecté le nombre ou la durée des interruptions d'activité quotidienne prévus par la loi ou la convention collective.

Est également puni d'une peine d'amende allant jusqu'à 750 € par salarié :

- tout employeur qui n'accorde pas une majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat (art. 3124-10 du code du travail).

CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL SIMPLIFIE

Entre.....
(nom, prénoms et adresse de l'employeur ou dénomination et siège social de la société)

cotisant à l'URSSAF du..... sous le numéro.....

d'une part, et

M..... (nom et prénoms du salarié) demeurant
à..... né le.....
à..... de nationalité.....
(S'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail)

N° de Sécurité Sociale.....

d'autre part, il est convenu ce qui suit :

1/ M..... (ou la société.....) embauche M..... à compter du..... pour occuper un emploi à temps partiel dans les conditions ci-après :

ou bien

M..... (ou la société.....) et M..... sont convenus de transformer l'emploi à temps complet occupé par M..... en emploi à temps partiel dans les conditions ci-après (1).

2/ M..... est engagé en qualité de..... au coefficient de..... pour une durée indéterminée.

3/ Il percevra une rémunération de..... (montant par heure, ou semaine ou mois) comportant les éléments suivants..... (salaire de base, primes, indemnités, gratifications...).

4/ La durée du travail de M..... comprendra..... heures de travail par jour (semaine, mois) réparties de façon suivante entre les jours de la semaine (ou entre les semaines du mois) et à l'intérieur de chaque journée de travail : (2)

Lundi :	Jeudi :
Mardi :	Vendredi :
Mercredi	Samedi :

Il est convenu que M..... pourra être amené à effectuer des heures complémentaires à la durée du travail prévue ci-dessus, dans la limite de..... heures par semaine (mois) avec un maximum de 10 % de la durée de base (3).

La répartition de l'horaire de M..... pourra être modifiée dans les cas suivants :

.....

Dans ces cas, la répartition de l'horaire de M..... sera modifiée comme suit :

M..... sera informé de cette modification au moins 7 jours avant celle-ci (3). Cette notification sera faite par lettre recommandée avec A.R. ou par lettre remise en main propre contre décharge.

5/ Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de..... (semaines, mois) pendant laquelle chaque partie pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité.

Fait à..... le.....
en double exemplaire

Signature du salarié
précédée de la mention
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur
précédée de la mention
"lu et approuvé"

- (1) Dans ce cas, faire porter par le salarié la mention suivante écrite de sa main : "Je consens à la transformation de mon contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel".
(2) Pas plus d'une seule interruption d'activité dans la même journée.
(3) Sauf convention collective plus favorable.

CONTRAT A TEMPS PARTIEL A DUREE DETERMINEE

Entre.....
.....
(nom, prénoms et adresse de l'employeur ou dénomination et siège social de la société, n° SIRET, nom et qualité de la personne représentant la société)

d'une part,

et

M..... demeurant à.....
..... né le.....
à..... de nationalité..... N° de Sécurité
Sociale.....

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

M..... est engagé en qualité de..... au coefficient
de..... pour une durée déterminée à temps partiel à compter
du..... jusqu'au..... pour les motifs
suivants.....

M..... percevra une rémunération de..... par mois.

La durée du travail de M..... comprendra heures de travail par semaine réparties de
façon suivante entre les jours de la semaine

En fonction des besoins de l'entreprise, M..... pourra être amené à effectuer des heures
complémentaires à la durée du travail prévue ci-dessus, dans la limite de..... heures par semaine
(mois) avec un maximum de 10 % de la durée de base (1).

La répartition de l'horaire de M..... pourra être modifiée dans les cas suivants :
.....

Dans ces cas, la répartition de l'horaire de M..... sera modifiée comme suit :
.....

M..... devra être préalablement informé de cette modification au moins 7 jours avant celle-ci
(1) par lettre recommandée avec A.R. ou par lettre simple remise contre décharge.

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai (2) de.....
(semaines, mois) pendant laquelle chaque partie pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité.

La convention collective applicable est.....

La caisse de retraite complémentaire est.....

L'organisme de prévoyance est..... (le cas échéant).

Fait à....., le.....
en double exemplaire

Signature du salarié
précédée de la mention
"lu et approuvé"

Signature de l'employeur
précédée de la mention
"lu et approuvé"

(1) *Sauf convention collective plus favorable.*

(2) *Dans un contrat à durée déterminée la période d'essai ne doit pas être supérieure à :*
- *un jour par semaine dans la limite de deux semaines pour un contrat d'une durée initiale de 6*
mois au moins,
- *un mois pour un contrat d'une durée initiale de plus de six mois.*

Articles L.3123-1 du Code du Travail à L.3123-37 **du Code du Travail**

Sous-section 1 : Définition

Article L3123-1

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Sous-section 2 : Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur.

Article L3123-2

Des horaires de travail à temps partiel peuvent être mis en œuvre sur le fondement d'une convention collective ou d'un accord de branche étendu ou d'une convention 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.

En l'absence de représentation du personnel, les horaires de travail à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après information de l'inspecteur du travail.

Article L3123-3

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

Article L3123-4

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

Sous-section 3 : Mise en œuvre à la demande du salarié.

Article L3123-5

Les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés sont fixées par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cette convention ou cet accord prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée. En particulier, en cas de refus, celui-ci explique les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

Article L3123-6

En l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, le salarié peut demander à bénéficier d'un horaire à temps partiel dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Cette demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Article L3123-7

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24](#)

Le salarié qui en fait la demande peut bénéficier d'une réduction de la durée du travail sous forme d'une ou plusieurs périodes d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale. Sa durée de travail est fixée dans la limite annuelle fixée à l'article [L. 3123-1](#).

Pendant les périodes travaillées, le salarié est occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

Les dispositions relatives au régime des heures supplémentaires et à la contrepartie obligatoire en repos s'appliquent aux heures accomplies au cours d'une semaine au-delà de la durée légale ou, en cas d'application d'une convention ou d'un accord d'annualisation du temps de travail, aux heures accomplies au-delà des limites fixées par cette convention ou cet accord.

L'avenant au contrat de travail précise la ou les périodes non travaillées. Il peut également prévoir, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée indépendamment de l'horaire réel du mois.

Article L3123-8

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Sous-section 4 : Egalité de traitement avec les salariés à temps plein.

Article L3123-9

La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Article L3123-10

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Article L3123-11

Le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié 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, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail.

Article L3123-12

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour le salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Article L3123-13

L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

Sous-section 5 : Contrat de travail et horaire de travail.

Article L3123-14

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24](#)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article [L. 3122-2](#), la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24](#)

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article [L. 3122-2](#) si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16

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.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Sous-section 6 : Heures complémentaires.

Article L3123-17

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 \(V\)](#)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article [L. 3122-2](#).

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19

Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 \(V\)](#)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article [L. 3122-2](#), chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Sous-section 7 : Modification de la répartition de la durée du travail.

Article L3123-21

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Sous-section 9 : Exercice d'un mandat.

Article L3123-29

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Sous-section 10 : Dispositions d'application.

Article L3123-30

Des décrets déterminent les modalités d'application des dispositions de la présente section soit pour l'ensemble des professions ou des branches d'activité, soit pour une profession ou une branche particulière.

Si, dans une profession ou une branche, la pratique du travail à temps partiel a provoqué un déséquilibre grave et durable des conditions d'emploi, des décrets, pris après consultation des organisations d'employeurs et de salariés intéressées, peuvent instituer des limitations du recours au travail à temps partiel dans la branche ou la profession concernée.

Section 2 : Travail intermittent.

Article L3123-31

Dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Article L3123-32

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-31, les entreprises adaptées mentionnées à l'article L. 5213-13 peuvent conclure un contrat de travail intermittent même en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, dès lors que ce contrat est conclu avec un travailleur handicapé, bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13.

Article L3123-33

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Ce contrat est écrit.

Il mentionne notamment :

- 1° La qualification du salarié ;
- 2° Les éléments de la rémunération ;
- 3° La durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- 4° Les périodes de travail ;
- 5° La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Article L3123-34

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail intermittent ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Article L3123-35

Dans les secteurs, dont la liste est déterminé par décret, où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes, la convention ou l'accord collectif de travail détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés.

Article L3123-36

Le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par la convention ou l'accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Article L3123-37

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la rémunération versée mensuellement aux salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent est indépendante de l'horaire réel et est calculée dans les conditions prévues par la convention ou l'accord.

SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
67300 Schiltigheim
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65
e-mail : cma@cm-alsace.fr

SECTION DU BAS-RHIN
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
BP 10011 Schiltigheim
67013 Strasbourg Cedex
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01
e-mail : cma.67@cm-alsace.fr

SECTION DE COLMAR
13, avenue de la République - BP 609
68009 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
e-mail : cma.colmar@cm-alsace.fr

SECTION DE MULHOUSE
12, boulevard de l'Europe - BP 3007
68061 Mulhouse Cedex
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40
e-mail : cma.mulhouse@cm-alsace.fr

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace