Site Internet : www.propaye.net

FICHE de SYNTHESE
Les salariés à temps partiel

Une paie particulière : celle des salariés à temps partiel

Quel employeur ne compte pas de salariés à temps partiel ? Presque aucun. La paie de ces salariés nécessite la maitrise de problèmes aussi divers que celui du calcul de l'assiette des cotisations, l'octroi de titres-restaurant ou le remboursement de la carte de transport en commun.

Qu'est-ce qu'un temps partiel ?

Les salariés à temps partiel sont tous ceux dont la durée normale de travail calculée sur une base hebdomadaire ou mensuelle, selon la formule retenue, est inférieure à la durée de travail des salariés à temps plein (c. trav. art. L. 3123-1).

En pratique, les salariés à temps partiel sont donc ceux dont la durée de travail est inférieure (mais la loi ne fixe aucun minimum) :
- à la durée légale du travail (35 h/semaine) ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure à la durée légale ;
- à la durée mensuelle équivalant à la durée légale calculée sur 1 mois (ou à la durée conventionnelle si elle est inférieure) ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail (1 607 h) ou, si elles sont inférieures, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise, ou des durées du travail applicables dans l'établissement.

Le temps partiel peut donc se calculer, selon les cas, par référence à une durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle.

Attention : Il existe des dispositions propres aux salariés en « mi-temps thérapeutique » mais qui ne sont pas développées dans cette fiche.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit nécessairement être écrit (c. trav. art. L. 3123-14). En l'absence de cet écrit, le salarié sera présumé être à temps plein, même s'il peut tenter de prouver qu'il est bien à temps partiel.

Remarque : L'écrit doit comporter certaines mentions obligatoires telles que notamment la rémunération, la durée du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Cas particulier : Certains salariés peuvent faire la demande d'un temps partiel sous forme d'une ou de plusieurs périodes non travaillées d'au moins 1 semaine en raison des besoins de la vie familiale (c. trav. art. L. 3123-7). En pratique, il faudra alors établir un avenant au contrat de travail initial.

La loi portant réforme du temps de travail a abrogé le dispositif du temps partiel modulé (sauf accord existant qui reste en vigueur) pour lui substituer le temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (c. trav. art. L. 3122-2). Les accords instituant le temps partiel modulé conclus avant la publication de la loi portant réforme du temps de travail, c'est-à-dire avant le 21 août 2008, continuent toutefois à s'appliquer (loi 2008-789 du 20 août 2008, art. 20-V, JO du 21).

La rémunération du temps partiel

La rémunération du salarié à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié à temps complet pour un emploi équivalent dans l'entreprise et à qualification égale (c. trav. art. L. 3123-10). L'employeur ne peut jamais lui appliquer le régime des heures d'équivalence (cass. soc. 27 septembre 2006, n° 04-43446, BC V n° 293). En conséquence, toutes les heures doivent lui être payées.

Dans le cadre du temps partiel en raison des besoins de la vie familiale ou dans le cadre du temps partiel sur tout ou partie de l'année, l'employeur peut lisser la rémunération, ce qui se traduit en pratique par le paiement d'une somme équivalente tous les mois de l'année pour un travail exercé à certaines périodes seulement. Dans ce cas, le bulletin de paye fait apparaître la durée du travail mensuelle sur la base de laquelle la rémunération est lissée, sachant que seules les heures prévues au contrat peuvent être lissées. Les heures complémentaires doivent être réglées en plus, le mois où elles sont effectuées. En cas de

La présente fiche ne peut être considérée comme une consultation juridique

rupture du contrat alors que l'employeur pratique le lissage, il va devoir régulariser la rémunération sur la base de l'horaire réellement accompli. Cette régularisation mettra alors en évidence, soit un trop-perçu par le salarié, soit au contraire un dû envers lui.

Salarié possédant un crédit d'heures

Le salarié à temps partiel « représentant du personnel » a droit au même crédit horaire que le salarié à temps plein. Mais son temps de travail mensuel ne peut être réduit de plus de 1/3 par l'utilisation de son crédit d'heures lié à son ou ses mandats dans l'entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures peut être utilisé en dehors de ses heures de travail. Il doit alors être considéré comme du « vrai » temps de travail et, en conséquence, être rémunéré comme tel (c. trav. art. L. 3123-29).

Pas d'heures supplémentaires, mais des heures « complémentaires »

Les heures complémentaires sont celles effectuées en plus de leur horaire contractuel, tout en restant en deçà de la durée légale ou conventionnelle du travail (c. trav. art. L. 3123-17).

Remarque : L'employeur ne peut demander l'exécution d'heures complémentaires que dans les limites prévues par le contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires au cours d'un même mois ou d'une même semaine, ne peut pas dépasser 1/10 de la durée contractuelle hebdomadaire ou mensuelle de travail. Ces heures ne peuvent pas, par ailleurs, porter la durée du travail au niveau ou au-delà de la durée légale ou conventionnelle. Un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter la limite maximale d'heures complémentaires à 1/3 de la durée prévue dans le contrat (c. trav. art. L. 3123-18).

Les heures complémentaires sont payées au taux normal (pas de majoration) sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Mais lorsqu'un accord collectif prévoit une limite maximale d'heures complémentaires au-delà de 1/10 et jusqu'à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail, les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 doivent être majorées de 25 % (c. trav. art. L. 3123-19).

Remarque : L'employeur ne peut pas remplacer le paiement des heures complémentaires par un repos compensateur (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000 ; cass. soc. 17 février 2010, n° 09-42315, BC V n° 282).

Les heures complémentaires sont prises en compte pour le calcul de différents éléments relatifs au salaire. Tel est le cas notamment :

- de la base de calcul de l'indemnité de congés payés ;
- de la prime d'ancienneté en l'absence de dispositions conventionnelles contraires ;
- du calcul des primes conventionnelles calculées sur le temps de travail effectif ;
- de l'appréciation du montant du salaire pour l'application des exonérations liées à un seuil de rémunération.

Il faut rester très vigilant sur le compteur des heures complémentaires. Si pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines sur une période de 15 semaines, le nombre d'heures complémentaires effectuées est supérieur à 2, le contrat de travail est modifié, sauf opposition du salarié et respect d'un préavis de 7 jours (c. trav. art. L. 3123-15). Le nouvel horaire contractuel s'obtient en ajoutant à l'ancien horaire la moyenne des heures complémentaires effectuées sur la période.

En marge du contrat à temps partiel

Le salarié à temps partiel a droit au remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail. S'il travaille moins de la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail, la prise en charge obligatoire de 50 % est proratisée par le rapport entre le nombre d'heures travaillées et la moitié de la durée du travail à temps complet.
S'il travaille à un horaire au moins égal à 50 % de la durée légale ou conventionnelle, si cette dernière y est inférieure, le remboursement s'effectue dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet, c'est-à-dire à 50 % du titre d'abonnement souscrit (c. trav. art. R. 3261-9).

Le salarié à temps partiel a droit aux titres-restaurant mis en place par l'employeur, à condition que la « pause déjeuner » soit comprise dans son horaire contractuel de travail.

Exemple : Un salarié travaille 4 h par jour de 8 h à 12 h : il n'a donc pas droit aux titres-restaurant. S'il travaille 4 h par jour, mais de 10 h à 12 h et de 14 h à 16 h, il a droit aux titres-restaurant.

Les accords d'intéressement et de participation ne peuvent pas exclure les salariés à temps partiel. La répartition s'effectue selon les mêmes modalités que pour les « temps plein » (uniforme, durée de présence, ou proportionnalité aux salaires selon les termes de l'accord).

L'employeur ne peut pas lier le versement d'une prime à l'occupation d'un travail à temps complet. Il peut en revanche en prévoir pour les temps partiels une proportion, soit par rapport au temps de travail, soit compte tenu du salaire. Une prime peut aussi être forfaitaire. Tous les salariés y ont alors droit qu'ils soient à temps complet ou partiel. Dans ce contexte, une prime est considérée comme forfaitaire si elle n'évoque pas la possibilité d'un prorata (cass. soc. 15 septembre 2010, n° 08-45050, BC V n° 181).

Acquisition et prise de congés des salariés à temps partiel

La durée des congés payés du salarié à temps partiel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail soit 30 jours ouvrables pour une année de référence complète (1er juin/31 mai). Ses congés payés sont décomptés comme pour les salariés à temps complet (il ne faut donc pas se contenter de décompter les seuls jours des congés où il devait travailler). Le point de départ de ses congés est le premier jour où il aurait dû travailler s'il n'était pas parti en congé. Pour la suite, il faut décompter tous les jours ouvrables compris entre cette date et la reprise de son travail, y compris ceux qui ne sont pas travaillés en raison de la répartition du temps partiel.

Exemple : Un salarié travaille les lundis, mardis et mercredis. Il acquiert 2,5 jours de congés par mois. Il prend deux semaines de congés. Il faut lui retirer de ses congés 12 jours ouvrables (s'il avait travaillé, il n'aurait été présent que 6 jours).

L'indemnité de congés payés est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue au cours de la période de référence, ce montant ne pouvant pas être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant la période de congés (c. trav. art. L. 3141-22). En pratique, il peut être plus simple de privilégier d'emblée la règle dont on sait par avance qu'elle sera la plus favorable au salarié à temps partiel. Ainsi, un salarié qui reprend un emploi à temps complet avant ses congés payés aura généralement une indemnité égale à son salaire à temps plein (salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler pendant les congés). À l'inverse, pour un salarié à temps complet qui prend un emploi à temps partiel avant ses congés payés, la règle du 1/10 des salaires perçus pendant la période de référence sera généralement plus favorable.

Attention aux particularités suivantes

Les salariés à temps partiel ont aussi droit au DIF si ce n'est que le volume de 20 h par an est proratisé (c. trav. art. L. 6323-2). Les droits acquis peuvent être cumulés dans la limite de 120 quel que soit le nombre d'années pour les salariés à temps partiel (c. trav. art. L. 6323-5).

Les salariés à temps partiel n'ont pas droit aux absences pour recherche d'emploi (rép. Valbrun n° 35891, JO AN 23 juillet 1977, p. 4870). Mais des accords collectifs ou des usages peuvent prévoir une solution plus intéressante.

L'indemnité de licenciement du salarié à temps partiel est, en principe, calculée selon les mêmes règles que pour les salariés à temps complet. Leur ancienneté se calcule de la même façon. Si le salarié a été successivement occupé à temps plein et à temps partiel (ou inversement), l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon ces deux modalités (cass. soc. 16 février 1994, n° 90-40362 D).

Exemple : Un salarié a travaillé 5 ans à temps plein et 3 ans à temps partiel avant d'être licencié pour motif personnel. Il a droit à 1/5 de mois par année d'ancienneté : 5/5 seront calculés sur un salaire à temps plein reconstitué et 3/5 sur la rémunération à temps partiel. Son salaire à temps partiel est de 914,70 € pour 20 h hebdomadaires (1 600,73 € en équivalent temps plein « 35 h »).
Son indemnité de licenciement est de (5 X 1/5 X 1 600,73) + (3 X 1/5 X 914,70) = 2 149,55 €

Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans les effectifs « droit du travail » en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats par la durée légale ou conventionnelle (c. trav. art. L. 1111-2, 3°).
Ce calcul concerne aussi certaines exonérations et charges (ex. : formule de calcul du coefficient de la réduction Fillon ; montant de la déduction forfaitaire de cotisations patronales loi TEPA ; taux de participation à la formation professionnelle).

Remarque : Concernant la périodicité du paiement des cotisations URSSAF, les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur temps de travail en référence à la durée légale du travail (ou à la durée collective pratiquée dans l'établissement si elle est inférieure).

La présente fiche ne peut être considérée comme une consultation juridique

La journée de solidarité

La journée de solidarité de 7 h est proratisée proportionnellement à la durée contractuelle du travail.

L'employeur peut, après consultation des représentants du personnel, déterminer une journée de solidarité spécifique pour les temps partiel dont l'horaire habituel n'inclut pas la journée de solidarité fixée pour l'ensemble des salariés (circ. DRT 2004-10 du 16 décembre 2004). Cet impératif peut donc conduire à une individualisation des solutions.

Les heures de travail ainsi effectuées sont sans incidence sur le volume d'heures complémentaires et n'ouvrent pas droit à rémunération supplémentaire dans la limite de 7 h proratisée par rapport à l'horaire contractuel.

Proratisation du plafond pour les cotisations

L'employeur peut, sous certaines conditions, proratiser le plafond des cotisations afin de ne pas faire supporter au salarié à temps partiel un pourcentage plus important de cotisations sociales que pour les salariés à temps plein (c. séc. soc. art. L. 242-8 à L. 242-10).

L'employeur doit s'assurer que la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait occupé un poste à temps plein est supérieure au plafond global pour l'année et ce, compte tenu de sa présence sur l'année civile. Si ce n'est pas le cas (ex. : rémunération supérieure au plafond certains mois mais inférieure au plafond régularisateur à temps plein), l'abattement pratiqué en cours d'année doit être annulé au moment de la régularisation annuelle.

La proratisation du plafond s'applique en principe aux salariés à temps partiel, mais l'employeur peut y renoncer d'un commun accord avec le salarié et calculer les cotisations sans réduction de plafond. En toute hypothèse, il faut appliquer la même règle aux cotisations patronales et salariales sans pouvoir proratiser le plafond des unes et retenir le plafond entier pour d'autres.

L'employeur ne peut jamais réduire le plafond des cotisations concernant :

- les salariés dont l'emploi donne lieu à des taux, assiettes ou montants de cotisations spécifiques (ex. : journalistes, mannequins) (c. séc. soc. art. L. 242-10, 1°) ;
- les intérimaires (c. séc. soc. art. L. 242-10, al. 2) ;
- les salariés concernés par une réduction d'horaires ouvrant droit à une indemnisation au titre du chômage partiel (c. séc. soc. art. L. 242-10, al. 2) ;
- les travailleurs à domicile, leur salaire n'étant pas lié à un nombre d'heures de travail (instr. ACOSS 3/81 du 1er octobre 1981) ;
- les salariés sous conventions de forfait en jours sur l'année d'un volume inférieur à 218 jours par an (ou au plafond inférieur fixé par accord collectif) car ils ne bénéficient pas du statut de salariés à temps partiel (circ. DRT 2000-6 du 7 décembre 2000, question/réponse 20) ;
- les salariés à employeurs multiples qui se voient appliquer un prorata d'assiette pour les cotisations plafonnées.

A noter : les heures complémentaires doivent être intégrées à la rémunération à temps partiel dans la formule de calcul du plafond réduit.

L'employeur doit pratiquer l'abattement à chaque échéance de paye et en aucune façon en fin d'année à l'occasion de la régularisation annuelle. S'il le fait, l'URSSAF peut lui refuser le bénéfice de la réduction de plafond (cass. soc. 1er avril 1999, 97-17562 D).

Calculer le plafond proratisé

Le plafond proratisé se détermine selon la formule suivante :

(salaire à temps partiel X plafond de la périodicité de la paye) / salaire à temps plein

Le plafond de sécurité sociale à retenir dans la formule de calcul est celui de la périodicité de la paye. Si le travail à temps partiel commence ou se termine en cours de mois (ex. : embauche ou départ en cours de mois), il faut retenir une valeur égale à autant de trentièmes de ce plafond qu'il y a de jours calendaires dans la période d'emploi à temps partiel.

Pour déterminer le plafond réduit, l'employeur doit prendre en compte toutes les sommes versées au salarié à partir du moment où elles sont soumises à cotisations (ex. : les primes, les rappels de salaires même s'ils concernent une période autre que celle de la paye, les heures complémentaires).

L'employeur doit tenir compte de la rémunération que le salarié à temps partiel aurait perçue s'il avait travaillé à temps complet, y compris les primes. Il peut reconstituer la rémunération du temps plein à partir de celle du poste à temps partiel par l'équation :

La présente fiche ne peut être considérée comme une consultation juridique

rémunération brute à temps partiel x durée du travail dans l'établissement / nombre d'heures rémunérées pour la même période

Remarque : La durée du travail dans l'établissement s'entend de la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'établissement si elle est inférieure.

Le plafond réduit s'applique aux cotisations URSSAF plafonnées :

- cotisations d'assurance vieillesse : 6,65 % de part salariale, 8,30 % ;
- FNAL de 0,10 % dans la limite du plafond et, pour les employeurs de 20 salariés et plus, la contribution supplémentaire au FNAL de 0,40 % sur la fraction inférieure au plafond. Sont également concernées :
- les cotisations ARRCO en tranche A (pour les cadres) et tranches 1 et 2 (pour les non-cadres) ;
- les cotisations AGIRC en tranches B et C ;
- les cotisations chômage (tranches A et B).

L'employeur peut procéder à une régularisation progressive, en tenant compte du cumul des rémunérations du poste à temps partiel et des rémunérations du poste à temps plein. Si le logiciel est correctement paramétré, la régularisation sera « juste » à chaque paye, compte tenu des cumuls de salaires et de plafonds. Il peut aussi opter pour une régularisation annuelle : le plafond annuel réduit étant déterminé en totalisant les plafonds réduits appliqués mensuellement.
Dans le cas particulier où le plafond réduit n'a été appliqué que certains mois de l'année au motif que la rémunération du poste à temps plein n'était pas supérieure au plafond au titre des autres mois, le plafond annuel réduit peut être calculé suivant la même règle qu'en cours d'année en fonction du plafond de la période, de la totalité de la rémunération à temps partiel et de la totalité de la rémunération à temps plein.

Exemple : (rémunération de la période à temps partiel X plafond de la même période) / rémunération de la période à temps plein

En présence, au cours d'un même exercice, de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ouvrant droit à réduction de plafond, l'assiette plafonnée est déterminée en totalisant les plafonds applicables à chaque période.

La totalité de la rémunération et la fraction de rémunération donnant lieu à cotisations plafonnées sont portées sur les lignes adéquates des BRC ou DUCS avec la rémunération des autres salariés de l'entreprise. En revanche, il n'est plus nécessaire de joindre au tableau récapitulatif, une déclaration attestant que le salarié est employé à titre exclusif dans l'entreprise.

L'abattement d'assiette peut notamment être pratiqué en même temps que la réduction Fillon (cumul autorisé des deux avantages).