

LE TEMPS PARTIEL MENSUEL

Il est courant pour un Groupement d'Employeurs (GE) de recourir à l'embauche d'un salarié à temps partiel. La conclusion d'un tel contrat suppose de respecter un régime juridique très règlementé qui est peut être difficile à concilier avec la mutualisation d'un salarié mis à disposition dans différentes structures. Le GE recherche de la flexibilité dans sa gestion des contrats à temps partiel. Le temps partiel mensuel peut être une alternative ou une réponse. Son fonctionnement reste pourtant méconnu. Il est donc indispensable d'en maîtriser les règles afin d'allier souplesse et sécurité juridique, ce que cette note propose.

1. Contexte général : le temps partiel mensuel c'est quoi ?

L'article L. 3123-6 du Code du travail dispose que :

« 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 conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; [...] »

Le travail à temps partiel peut donc être fixé sur une base hebdomadaire ou mensuelle.

A NOTER - Il ne s'agit pas de temps partiel modulé (ou d'annualisation du temps partiel) soumis à la négociation d'un accord collectif ou d'entreprise, dispositif pouvant également offrir d'autres solutions en termes d'organisation et de gestion du temps de travail.

1. La variation de la durée du travail d'une semaine à l'autre

Le temps partiel mensuel trouve essentiellement son intérêt lorsque la durée du travail varie d'une semaine à l'autre.

Exemple : semaine 1 = 20h hebdo / semaine 2 = 15h hebdo.

Les employeurs pensent à tort que les semaines entre elles « se compensent ». Or, en dehors d'un aménagement du temps de travail, le temps de travail est décompté à la semaine. Il serait donc parfaitement erroné de conclure que la durée du travail est une moyenne entre les différentes durées de travail hebdomadaires.

Dans notre exemple : la durée du travail ne peut pas être de 17.5h résultant de la moyenne calculée entre 20 et 15, soit 35/2.

La durée du travail et son cadre de décompte doivent être clairement déterminés notamment pour le décompte des heures complémentaires.

En effet, si l'on garde l'idée de la moyenne entre les semaines, alors les heures complémentaires ne pourraient être que celles effectuées au-delà de cette moyenne, ce qui impliquerait que sur les semaines « basses », il n'y aurait pas de majoration pour les heures faites entre 15 et 17.50 heures. Dans le même sens, cela reviendrait à systématiser le paiement d'heures complémentaires sur les semaines hautes (heures effectuées au-delà de 17.5h).

Sauf aménagement spécifique du temps de travail (temps partiel modulé, annualisation, cycle...) ou fixation de la durée du travail au mois, le temps de travail se décompte à la semaine.

2. La variation des jours travaillés de la semaine

Dans une autre mesure, le temps partiel peut avoir un intérêt lorsque les jours travaillés dans la semaine changent et qu'ils ne peuvent pas être figés / prédéterminés.

En effet, pour un temps partiel hebdomadaire classique, le Code du travail dispose que le contrat mentionne « *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine* [ndlr : **pour la durée hebdomadaire**] ou *les semaines du mois* [ndlr : **pour la durée mensuelle**] ».

Cela signifie donc que dans le cadre du temps partiel mensuel, le contrat peut se limiter à indiquer :

- Les semaines travaillées dans le mois,
- Le nombre d'heures travaillées sur la semaine,
- Eventuellement les jours travaillés de la semaine mais sans nécessairement figer un volume de travail journalier qui est en revanche imposé dans le cadre du temps partiel hebdomadaire.

L'avis du CRGE : le temps partiel mensuel permet une plus grande flexibilité que le temps partiel hebdomadaire. Toutefois, **les éléments de répartition du temps de travail dans le mois doivent bien être fixés au contrat (semaines travaillées, volume d'heures travaillées par semaine)**. Le temps partiel est juridiquement considéré comme « précaire ». Aussi, il doit laisser la possibilité au salarié de s'organiser pour un cumul d'emplois. Si la répartition du temps de travail n'est pas assez précise, le salarié pourrait réclamer **la requalification de son contrat de travail sur la base d'un temps complet**, simplement en rapportant la preuve que, faute de fixation de son temps de travail, il est à la disposition permanente de son employeur et dans l'impossibilité de compléter son temps de travail avec un autre emploi.

2. Fonctionnement en pratique : concrètement ?

Le calcul de la durée mensuelle ne doit pas être confondue avec la durée mensualisée dont les objectifs se distinguent.

Le calcul de la durée du travail va servir de cadre de décompte du temps de travail pour le déclenchement des heures complémentaires, la déduction des absences... (objet juridique).

La mensualisation va permettre de lisser la rémunération et de verser un salaire stable d'un mois à l'autre et quel que soit le nombre de jours dans le mois (objet plus économique).

Etape 1 : prendre le calendrier civil et identifier les mois comportant 4 semaines et les mois comportant 5 semaines

Bien entendu, il n'y a aucun mois qui comporte un nombre entier de semaines. Toutefois certains mois sont tout de même plus longs que d'autres, notamment en termes de jours ouvrés. C'est un préalable nécessaire.

Exemple

Janvier	4 semaines	Juillet	4 semaines
Février	4 semaines	Août	4 semaines
Mars	5 semaines	Septembre	5 semaines
Avril	4 semaines	Octobre	4 semaines
Mai	4 semaines	Novembre	4 semaines
Juin	5 semaines	Décembre	5 semaines
Total	26 semaines		26 semaines

Au total : 8 mois comportant 4 semaines
 4 mois comportant 5 semaines
 12 mois (52 semaines)

Etape 2 : Calculer la mensualisation

Exemple du salarié qui fait 20h sur la semaine 1 et 15h sur la semaine 2.

- Les mois à 4 semaines, il va donc travailler $15 + 20 + 15 + 20 = 70$ heures
- Les mois à 5 semaines, il va donc travailler $15 + 20 + 15 + 20 + 15 = 85$ heures

Application au calendrier 2021 :

8 mois * 70h = 560 heures
4 mois * 85h = 340 heures
Total = 900 heures dans l'année

Mensualisation = $900 / 12 = 75h$ **mensualisées** (c'est la moyenne de son temps de travail sur l'année permettant de mensualiser sa rémunération et c'est ce qui apparaîtra sur le bulletin de salaire).

Étape 3 : Déterminer la durée mensuelle de travail

Il faut se placer sur une durée mensuelle réelle de travail pour déterminer et décompter les heures complémentaires.

La répartition des mois à 4 ou 5 semaines est donc **indispensable pour décompter le temps de travail du salarié étant entendu que sa durée de travail n'est pas stable d'une semaine à l'autre et que le cadre de décompte devient le mois.**

Ainsi, pour apprécier les heures complémentaires (ou les heures d'absences par exemple), il faudra calculer le nombre d'heures réellement effectué au regard du mois considéré.

Il y aura des heures complémentaires :

- Si le nombre d'heures réellement travaillées excèdent (dans notre exemple) 70h lorsque l'on est sur un mois à 4 semaines,
- Si le nombre d'heures réellement travaillées excèdent 85h si on est dans un mois à 5 semaines.

Étape 4 : établir le contrat de travail

Dans les contrats de travail, il paraît donc raisonnable de mentionner ces deux cadres de référence ainsi que la mensualisation obtenue. Cela pourrait être libellé comme suit (modèle indicatif à intégrer dans la clause contractuelle relative à la durée du travail) :

Madame / Monsieur est engagé(e) sur un poste de travail à temps partiel pour une durée de travail mensuelle de **X heures pour les mois comportant 4 semaines et X heures pour les mois comportant 5 semaines**, mensualisée à **X heures** et répartie comme suit :

- Semaine 1 : à raison de ... heures de travail [sur ... jours par semaine ou les Lundis/mardis/mercredis... (facultatif)]
- Semaine 2 : à raison de ... heures de travail [sur ... jours par semaine ou les Lundis/mardis/mercredis... (facultatif)]
- Semaine 3 : à raison de ... heures de travail [sur ... jours par semaine ou les Lundis/mardis/mercredis... (facultatif)]
- Semaine 4 : à raison de ... heures de travail [sur ... jours par semaine ou les Lundis/mardis/mercredis... (facultatif)]
- Semaine 5 (idem semaine 1) : à raison de ... heures de travail [sur ... jours par semaine ou les Lundis/mardis/mercredis... (facultatif)]

Madame / Monsieur pourra être amené(e) à effectuer des heures complémentaires dans la limite **du tiers OU du 1/10ème** de l'horaire contractuel*, **soit ...H...MN maximum pour les mois comportant 4 semaines** ou **...H...MN maximum pour les mois comportant 5 semaines**, sous réserve du respect du délai de prévenance de 3 jours ouvrés** avec l'accord du/de la salarié(e). Il est expressément prévu que la durée du travail ne pourra pas être portée au niveau de la durée légale d'un temps complet.

*selon dispositions conventionnelles. A défaut, la loi plafonne au 1/10ème.

**voir dispositions conventionnelles

Le service juridique reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire ou pour vous accompagner dans cette mission.

Pour contacter le service juridique,

juridique@crge.com