



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Campagne 2023 de l'inspection du travail

**Le travail à temps partiel dans les
secteurs du nettoyage, des services
à la personne et de l'aide à domicile**

Fiche d'information sur le recours au temps partiel

Représentants du personnel



L'inspection du travail organise en 2023 une **campagne d'information, de sensibilisation et de contrôle** afin de garantir le **respect des droits des salariés à temps partiel**, dans les secteurs du nettoyage, des services à la personne et de l'aide à domicile.

Attention : Les informations ci-dessous se réfèrent aux conventions collectives nationales :

- Convention collective nationale du 26 juillet 2011 des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011 (IDCC 3043)
- Convention collective nationale des services à la personne du 20 septembre 2012 (IDCC 3127)
- Convention collective nationale de l'aide à domicile du 21 mai 2010 (IDCC 2941)

La possibilité de présenter des observations à l'inspecteur du travail

Lors de son contrôle, l'inspecteur du travail peut informer les représentants du personnel au CSE de sa présence et ceux-ci peuvent lui présenter leurs observations .

Dans le cadre de la campagne d'information, de sensibilisation et de contrôle afin de garantir le respect des droits des salariés à temps partiel, les inspecteurs du travail sont susceptibles d'utiliser cette possibilité.

L'information et la consultation du comité social et économique (CSE)

L'employeur doit communiquer au moins une fois par an au comité social et économique, ainsi qu'aux délégués syndicaux le cas échéant, **un bilan de l'emploi à temps partiel** au sein de l'entreprise .

Le bilan contient des informations portant sur le **nombre**, le **sexe** et la **qualification** des salariés intéressés, les **horaires pratiqués** et le **nombre d'heures complémentaires** accomplies par ces mêmes salariés. L'employeur doit de surcroît exposer, durant la séance du CSE où est présenté ce document, les raisons pour lesquelles il a opposé un refus à des salariés à temps partiel souhaitant travailler à temps plein, et à des salariés à temps plein lui ayant soumis la demande inverse .

Doit également être compris dans cette information le **nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail** formées par les salariés qui ont été accordées .

A défaut d'accord prévoyant des stipulations contraires, le bilan du travail à temps partiel est **communiqué au CSE dans le cadre de sa consultation périodique sur la politique sociale** .

Quelques rappels sur les droits des salariés à temps partiel

• Qu'est-ce qu'un salarié à temps partiel ?

Le salarié à temps partiel travaille sur une **durée inférieure à celle des salariés occupés à temps complet** au sein de son association ou de son entreprise

- à 35 heures par semaine, ou à la durée hebdomadaire inférieure appliquée par son employeur,
- **ou** à 151,67 heures par mois, ou à la durée mensuelle inférieure appliquée par son employeur,
- **ou** à 1607 heures par an, ou à la durée annuelle inférieure appliquée par son employeur.

Le travail à temps partiel peut être organisé dans le cadre de la **semaine** ou du **mois**, ou encore de **l'année**. Il est aussi susceptible d'être mis en place sur des périodes de 2 semaines dans le secteur de **l'aide à domicile**.

Pour tout contrat de travail conclu depuis le 1er juillet 2014, sauf exceptions , le salarié à temps partiel doit être employé sur une durée minimale de travail :

- Secteur de la **propreté** : durée minimale de 16 heures par semaine ou de 69 heures et 28 minutes par mois, sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée inférieure de travail.

- **Services à la personne** : durée minimale édictée par le code du travail qui s'applique, à savoir 24 heures par semaine ou 104 heures par mois.
- **Aide à domicile** : durée minimale de 70 heures par mois, de 200 heures par trimestre ou de 800 heures par an

• Un contrat de travail écrit

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit faire l'objet d'un **écrit**.

Il indique obligatoirement : la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, sa durée de travail hebdomadaire ou mensuelle, la répartition en heures de sa durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles ses horaires de travail pour chaque journée travaillée lui sont communiqués par écrit, et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de son temps de travail contractuel.

La mention obligatoire relative à la répartition de la durée du travail n'est toutefois pas applicable aux **salariés des associations et des entreprises d'aide à domicile**, mais leurs contrats de travail doivent mentionner la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de travail garantie au salarié, et les employeurs appartenant à ce secteur doivent communiquer par écrit mensuellement aux salariés leurs horaires de travail.

• L'égalité de traitement

Le salarié à temps partiel doit se voir attribuer **l'entièreté des droits dont bénéficie le salarié à temps complet** :

- Sa **période d'essai** ne peut être supérieure à celle du salarié à temps complet.
- Sa **rémunération** est proportionnée à celle du salarié qui exerce à temps complet des fonctions professionnelles équivalentes et possède une qualification égale, compte-tenu de sa durée de travail et de son ancienneté.
- Son **ancienneté** est décomptée comme s'il avait travaillé à temps complet.
- S'il a alterné des périodes d'emploi à temps complet et à temps partiel, ses **indemnités de licenciement ou de départ à la retraite** sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une ou l'autre de ces modalités.

• La majoration des heures complémentaires le cas échéant

Les heures complémentaires sont des heures de travail accomplies en plus de celles stipulées dans le contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires doit rester limité :

- La durée du travail totale du salarié à temps partiel ne peut atteindre 35 heures au cours d'une même semaine, ou la durée hebdomadaire inférieure appliquée par son employeur, même temporairement
- Dans les secteurs de **l'aide à domicile**, de la **propreté** et des **services à la personne**, les conventions collectives prévoient que le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut dépasser le **tiers** de la durée contractuelle .

• Les compléments d'heures

Dans le secteur de la **propreté**, la convention collective rend possible **l'augmentation temporaire par avenant au contrat de travail de la durée contractuelle de travail** d'un salarié à temps partiel, s'agissant de salariés ayant la qualification requise et si la durée du travail proposée est supérieure au dixième de leurs durées de travail contractuelles. Les heures effectuées dans ce cadre ne constituent pas des heures complémentaires . Ces compléments d'heures ne doivent pas avoir pour effet que le salarié atteigne la durée de travail d'un salarié à temps complet.

Ce dispositif n'est pas possible dans les secteurs des services à la personne et de l'aide à domicile.

• La limitation du nombre de coupures dans la journée

Secteur de la propreté : sauf renonciation expresse du salarié, le nombre quotidien de vacations dépend du temps de travail hebdomadaire du salarié :

- Pour une durée hebdomadaire de travail inférieure à 16 heures : le nombre maximal de vacations est égal à deux avec une interruption, sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 12 heures.
- Pour une durée hebdomadaire de travail comprise entre 16 heures et 24 heures : le nombre maximal de vacations est aussi égal à deux avec une interruption, mais cette fois sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 13 heures.
- Pour une durée hebdomadaire de travail supérieure à 24 heures : le nombre maximal de vacations est égal à trois avec deux interruptions, sous réserve d'une amplitude journalière maximale de 13 heures.

Services à la personne : pour les salariés intervenant à domicile ou sur le lieu choisi par le bénéficiaire de la prestation, une même journée de travail peut comporter plus d'une interruption ou une interruption supérieure à 2 heures. Le nombre maximal d'interruptions peut ainsi être porté à quatre, dont deux ne peuvent cependant pas dépasser 2 heures chacune.

Aide à domicile : au maximum 3 coupures dans une même journée avec une durée totale de ces interruptions qui ne peut excéder 5 heures. La durée totale des interruptions peut toutefois exceptionnellement excéder 5 heures, mais pas pendant plus de 5 jours sur 2 semaines.

• Repos quotidien et repos hebdomadaire

Le repos entre deux journées de travail est d'une durée minimale de **11 heures consécutives**.

En ce qui concerne le repos hebdomadaire :

- Un salarié ne peut travailler plus de **six jours par semaine**.
- Le repos hebdomadaire a une durée minimale de **24 heures**, complétée par les 11 heures composant le repos quotidien (soit 35 heures au total).
- Le repos hebdomadaire doit être donné le **dimanche**.

Les activités de service aux personnes physiques à leur domicile et celles de balayage, de nettoyage et d'enlèvement des ordures ménagères permettent à l'employeur d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche .

• Le réajustement systématique de la durée de travail prévue au contrat dans certaines conditions

Dès lors que, **pendant une période de 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines**, l'horaire moyen réellement effectué a dépassé l'horaire prévu à son contrat de travail de **2 heures au moins par semaine**, ou de **8,67 heures au moins par mois**, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué est **ajouté de plein droit à l'horaire contractuel**. Le contrat de travail est alors modifié en ce sens, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition de la part du salarié.

Dans le secteur de la **propreté**, en cas de recours continu **pendant deux mois à plus de 10% d'heures complémentaires par rapport à la durée du travail contractuelle**, celle-ci est **automatiquement augmentée** du nombre d'heures complémentaires effectuées en moyenne chaque mois, toujours sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié.

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

code.travail.gouv.fr