

SOMMAIRE

1 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL	2
2 - DUREE MINIMALE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL	2
3 - ACCES AU TEMPS PARTIEL.....	3
31 - MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL A L'INITIATIVE DE LA POSTE	3
32 - ACCES AU TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DU SALARIE.....	4
33 - CONTROLE DE L'EMPLOYEUR SUR LE CUMUL D'EMPLOIS.....	5
34 - FORMALITES LIEES A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL	6
4 - GESTION DU TEMPS PARTIEL	6
41 - PRINCIPES EN VIGUEUR A LA POSTE	6
42 - CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE A TEMPS PARTIEL.....	6
43 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIE A TEMPS PARTIEL	8
5 - SITUATION DU SALARIE A TEMPS PARTIEL	10
51 - DROITS INDIVIDUELS	10
52 - DROITS COLLECTIFS.....	14
6 - CINQ DISPOSITIONS PARTICULIERES LIEES A CERTAINES FORMES DE TEMPS PARTIEL	15
61 - TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ELEVER UN ENFANT JUSQU'A SON TROISIEME ANNIVERSAIRE.....	15
62 - TEMPS PARTIEL POUR SOLIDARITE FAMILIALE	15
63 - TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR REPRISE OU CREATION D'UNE ENTREPRISE	15
64 - TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES (ART. L.3123-7 DU CODE DU TRAVAIL).....	15
65 - TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	16
7 - DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS	16
ANNEXE 1 Formulaire de demande de mise en place d'un horaire à temps partiel (temps partiel choisi art. L.3123-6 du Code du Travail).....	17
ANNEXE 2 Réponse positive d'une demande de mise en place d'un horaire à temps partiel (temps partiel choisi art. L.3123-6 du Code du Travail).....	18
ANNEXE 3 Réponse négative à une demande de mise en place d'un horaire à temps partiel (temps partiel choisi, art. L.3123-6 du Code du Travail).....	19
ANNEXE 4 Modèle de lettre de mise en demeure pour dépassement de la durée maximale du travail	20
ANNEXE 5 Modèle de fiche individuelle de décompte de la durée du travail.....	21
ANNEXE 6 Modèle de lettre pour notification de modification de la répartition de la durée de travail	22
ANNEXE 7 Modèle de lettre pour notification de réalisation d'heures complémentaires.....	23
ANNEXE 8 Modèle de lettre à envoyer au salarié pour réévaluation de la durée de travail prévue dans le contrat initial.....	24

1 - DEFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

2004-RH 113

L'article L.3123-1 du Code du Travail définit comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail, ou lorsque la durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'établissement,
- la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou des durées du travail applicables dans l'établissement.

En conséquence, est salarié à temps partiel tout salarié de La Poste dont l'horaire de travail est inférieur à l'horaire collectif de travail de l'établissement ou du service dans lequel il est affecté.

Le travail à temps partiel ne doit pas être confondu avec d'autres notions telles que le travail saisonnier ou le travail intermittent. Le travail saisonnier fait l'objet de contrats à durée déterminée soumis aux dispositions du Code du Travail. Le travail intermittent est un travail qui comporte par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

2 - DUREE MINIMALE DE TRAVAIL POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL

FRHD 2013.31 du
26.12.13

Depuis le 1^{er} janvier 2014, la durée minimale de travail de tout nouveau salarié à temps partiel est fixée à **24 heures par semaine**.

En cas de répartition mensuelle de la durée du travail, ou d'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement répartissant la durée du travail sur tout ou partie de l'année en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail (loi du 20 août 2008), la durée minimale est fixée à l'équivalent de 24 heures par semaine calculé sur la même période (art. L.3123-14-1 du Code du Travail).

Dérogations

- les étudiants de moins de 26 ans ont droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatible avec leurs études (art. L.3123-14-5 du Code du Travail),
- une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre, soit de faire face à des contraintes personnelles, soit de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures par semaine. Il conviendra donc de conserver cette demande écrite et motivée du salarié au dossier de personnel.

Dans ce dernier cas, il sera obligatoire de regrouper les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes (art. L.3123-14-2 et L.3123-14-4 du Code du Travail).

FRHD 2015.010 du
23.02.15

1) Exclusion pour les contrats courts ou de remplacement du seuil minimal de 24 heures par semaine (ou équivalent)

En cas de répartition mensuelle de la durée du travail, ou d'application d'un accord d'entreprise ou d'établissement répartissant la durée du travail sur tout ou partie de l'année en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail (loi du 20 août 2008), la durée minimale est fixée à l'équivalent de 24 heures par semaine calculé sur la même période (article L.3123-14-1 du Code du Travail).

Selon l'ordonnance citée en référence, la durée minimale de 24 heures n'est pas applicable aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission (intérim) **conclus au titre du remplacement d'un salarié** en cas :

- d'absence ou suspension du contrat de travail,
- de passage provisoire à temps partiel,
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail,
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

Cette durée minimale de 24 heures n'est pas non plus applicable aux contrats d'une **durée au plus égale à 7 jours**, quelle que soit la nature du contrat (CDD ou contrat de mission conclu dans le cadre du travail temporaire) et quel que soit le motif de recours à ce contrat.

2) Priorité d'accès à la durée minimale légale

En vertu de la loi du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi, un salarié peut travailler moins de 24 heures par semaine dès lors qu'il en a fait la demande écrite et motivée (pour contraintes personnelles, cumul d'activités ou en raison de sa qualité d'étudiant de moins de 26 ans).

L'ordonnance citée en référence apporte des précisions concernant le salarié qui souhaite ultérieurement travailler davantage et revenir au régime de droit commun. Désormais, le salarié qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine (ou son équivalent) a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. Le salarié ne dispose pas d'un droit automatique à bénéficier de la durée minimale légale de 24 heures.

La Poste devra porter à la connaissance des salariés concernés la liste des emplois disponibles correspondants.

La réglementation applicable à ces salariés est donc identique à celle des salariés à temps partiel souhaitant passer à un temps plein : La Poste peut refuser un retour à la durée minimale de 24 heures en l'absence d'emploi disponible.

Ce dispositif s'applique quelle que soit la date de signature du contrat.

Les dispositions évoquées aux points 1 et 2 sont applicables depuis le 31 janvier 2015.

3 - ACCES AU TEMPS PARTIEL

31 - MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL A L'INITIATIVE DE LA POSTE

L'exercice d'un travail à temps partiel par des salariés au sein de La Poste est évoqué par l'article 37 de la Convention Commune et par les accords du 12 juillet 1996 (article 21) et du 17 juin 1999 (chapitre I).

La mise en place de régimes de travail à temps partiel implique la possibilité pour La Poste de recruter des salariés à temps partiel et la possibilité de proposer à un salarié à temps partiel de passer à temps complet et inversement.

Recrutement d'un salarié à temps partiel

La Poste peut embaucher librement dans le cadre de contrats à temps partiel sous réserve de respecter les règles relatives à la durée minimale du travail pour les salariés à temps partiel.

Il est rappelé qu'avant de procéder à un recrutement extérieur, La Poste a l'obligation de porter à la connaissance des salariés de l'entreprise la liste des postes vacants ainsi que leur condition d'accès.

Si deux ou plusieurs salariés d'un établissement ont vocation à bénéficier de cette priorité, la personne chargée du recrutement est libre de choisir le bénéficiaire parmi les salariés de même qualification professionnelle.

Conformément à l'article 19 de la Convention Commune, elle s'assure que la personne susceptible d'être recrutée possède les connaissances générales et techniques nécessaires pour tenir l'emploi proposé.

Modalités de transformation d'un emploi à temps complet en emploi à temps partiel et inversement à la demande de La Poste

La Poste en tant qu'employeur peut proposer à un salarié à temps complet de travailler à temps partiel et à un salarié à temps partiel de passer à temps complet.

La transformation d'un horaire de travail à temps complet en horaire à temps partiel et inversement constitue systématiquement une modification du contrat qui, comme telle, nécessite l'accord exprès du salarié matérialisé par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Refus du salarié

Le refus du salarié d'exécuter un travail à temps partiel à la demande de La Poste ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement. Le contrat se poursuit dans les conditions initiales.

Acceptation du salarié

L'acceptation du salarié doit être formalisée par un avenant au contrat de travail. Cette formalité permet à La Poste :

- de faire état d'une volonté expresse du salarié quant à la transformation de son emploi,
- de se conformer aux dispositions de l'article L.3123-14 du Code du Travail qui imposent la rédaction d'un écrit,
- de préciser les nouvelles modalités d'exécution des relations contractuelles, modalités qui n'auront pas toujours été abordées lors de la proposition de modification, et ainsi faciliter leur exécution.

32 - ACCES AU TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DU SALARIE

Tout salarié peut demander à son responsable hiérarchique de travailler à temps partiel (art. L.3123-8 du Code du Travail) ([ANNEXE 1](#)).

Il convient de préciser que certains temps partiels sont de droit (ex : temps partiel pour élever un enfant jusqu'à son troisième anniversaire, temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise).

La demande de temps partiel doit être adressée au responsable hiérarchique par lettre recommandée avec avis de réception au moins **six mois** avant la date souhaitée de mise en place du nouvel horaire. Elle doit préciser la durée du travail souhaitée et la date envisagée pour la mise en œuvre de la nouvelle durée du travail.

Le responsable hiérarchique doit répondre par lettre recommandée avec avis de réception dans les **trois mois** qui suivent la réception de la demande.

Le responsable hiérarchique doit se prononcer en prenant en compte la durée du travail sollicitée par l'agent.

En aucun cas, il ne peut imposer au salarié une durée de travail se substituant à celle que celui-ci a demandée.

Si la demande est acceptée, elle prend effet à la date fixée par le salarié ([ANNEXE 2](#)).

En cas de refus, le responsable hiérarchique doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié ([ANNEXE 3](#)).

Ainsi, le responsable hiérarchique ne peut refuser que :

- s'il justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent,
- ou s'il démontre que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'établissement.

Après entretien et accord avec le supérieur hiérarchique sur l'organisation du temps partiel demandé, un avenant au contrat de travail précisant les modalités d'octroi de ce temps partiel est conclu.

33 - CONTROLE DE L'EMPLOYEUR SUR LE CUMUL D'EMPLOIS

Principe

Si l'exercice simultané de deux ou plusieurs emplois salariés pour des employeurs différents est possible pour le salarié, il ne peut effectuer des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale légale du travail qui est fixée à :

- 10 heures par jour,
- 48 heures au cours d'une même semaine,
- ou 44 heures par semaine calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Contrôle de l'employeur

Dans ces conditions il appartient à La Poste de s'assurer :

- que le salarié n'exerce aucune autre activité,
- que s'il exerce une autre activité, dans les conditions prévues par la réglementation et le contrat de travail, l'horaire pratiqué dans ce premier emploi, cumulé avec l'horaire de l'emploi proposé, n'excède pas la durée maximale de travail.

Ce contrôle doit être réalisé au moment du recrutement (avant la signature du contrat) et à chaque changement de quotité de travail du salarié.

Il convient de demander au salarié d'établir une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'est pas embauché par un autre employeur ou, s'il est embauché par un autre employeur, sa durée de travail et ses horaires.

Conséquences du non-respect de ces dispositions

Dans l'hypothèse d'un cumul d'emplois dépassant la durée maximale de travail autorisée, il appartient au responsable hiérarchique de demander au salarié concerné par le cumul d'emplois illégal de régulariser cette situation. Cette demande se fait soit par lettre de mise en demeure remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec avis de réception ([ANNEXE 4](#)).

À l'issue d'un délai raisonnable, si le salarié n'accepte pas de régulariser sa situation OU qui refuse de communiquer les informations permettant de vérifier qu'il n'y a pas infraction, le responsable hiérarchique pourra mettre en œuvre une procédure de licenciement pour faute.

En revanche, le licenciement sera considéré sans cause réelle et sérieuse si, le jour où il intervient, le cumul irrégulier a disparu.

Limites contractuelles

Le contrat de travail peut comporter des interdictions quant à la possibilité pour le salarié d'exercer une autre activité professionnelle.

Même en l'absence de dispositions contractuelles, le salarié est tenu, à l'égard de La Poste, à une obligation de loyauté mais également à une obligation de fidélité et de discrétion professionnelle. L'obligation de fidélité ne signifie pas obligation d'exclusivité. En effet, le salarié peut exercer une autre activité professionnelle sous réserve que ce cumul ne soit pas préjudiciable aux intérêts de l'un ou des deux employeurs.

Concernant l'insertion d'une clause d'exclusivité dans les contrats des salariés à temps partiel, la jurisprudence n'accepte le principe d'une telle clause que sous des conditions très limitées. La clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et enfin être proportionnée au but recherché. Une telle clause doit donc être strictement encadrée et ne peut concerner qu'une catégorie de salariés dont la fonction nécessite une telle exclusivité. La clause qui ne répondrait pas à ces conditions n'entraîne pas la requalification de la relation à temps complet mais le versement de dommages et intérêts au titre du préjudice subi par le salarié.

34 - FORMALITES LIEES A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL

Inscription sur le Registre Unique du Personnel (RUP)

Pour les salariés à temps partiel (embauchés comme tels ou après le passage d'un temps plein à temps partiel), l'employeur doit porter sur le registre, en plus des noms, prénoms, nationalité, date de naissance, sexe, emploi, qualification, dates d'entrée et de sortie de l'établissement, la mention travailleur à temps partiel.

Décompte individuel de la durée de travail

Les salariés à temps partiel font partie des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif. C'est pourquoi un décompte individuel de leur durée de travail doit être mis en place.

La durée du travail de chaque salarié à temps partiel doit être décomptée par un enregistrement des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par un relevé du nombre d'heures de travail effectuées. La seule indication de l'amplitude journalière du travail, sans mention des périodes effectives de coupures et de pauses, est insuffisante.

Un modèle de fiche individuelle de décompte de la durée du travail est joint en [ANNEXE 5](#).

4 - GESTION DU TEMPS PARTIEL

41 - PRINCIPES EN VIGUEUR A LA POSTE

Unicité du contrat et de sa gestion

Compte tenu de la gestion déconcentrée du personnel à La Poste, le risque existe qu'un salarié soit utilisé par des responsables distincts. Or, La Poste étant une seule et même entreprise, il importe qu'un salarié fasse l'objet d'un unique contrat de travail et relève, pour la gestion administrative et la paie, d'une seule entité de rattachement lorsqu'il exerce son activité dans plusieurs entités et enfin soit géré par un seul responsable ayant délégation de pouvoirs de la part du Président de La Poste.

Le principe d'unicité du contrat ne fait pas obstacle aux éventuels compléments d'utilisation qui peuvent s'effectuer dans le respect des dispositions réglementaires.

42 - CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu à durée indéterminée ou à durée déterminée.

Nécessité d'un contrat écrit

Comme tout contrat de travail à La Poste, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit être écrit.

1) Mentions obligatoires

Le contrat de travail doit comporter, sous peine de sanctions pénales, des mentions obligatoires. Certaines sont propres à tout contrat de travail, d'autres sont spécifiques au temps partiel.

Mentions propres à tout contrat de travail à durée indéterminée :

- *la qualification du salarié* : par souci de précision, il est souhaitable de mentionner non seulement l'emploi exercé par le salarié mais également son niveau de fonction,
- *les éléments de rémunération, à savoir le salaire brut annuel calculé au prorata de l'utilisation avec éventuellement les primes et indemnités prévues par la Convention Commune.*

Mentions propres au contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel :

- *la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail convenue,*
- *la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.*

Dans un cadre hebdomadaire, chaque semaine devra comporter une répartition identique des horaires journaliers. Le cadre mensuel permet une répartition plus souple des horaires de travail puisque celle-ci peut être inégale à la fois suivant les jours et suivant les semaines du mois.

- *Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir,* ainsi que la nature de cette modification. Ces cas doivent être définis de manière précise afin d'éviter tout contentieux.

Ainsi, une clause du contrat de travail ne peut valablement permettre à La Poste de modifier la répartition de la durée du travail qu'à la double condition de la détermination par le contrat de la variation possible et de l'énonciation des cas dans lesquels la modification pourra intervenir.

- *Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit au salarié et ce quel que soit le cadre dans lequel est appréciée la durée du travail (hebdomadaire ou mensuel).*

- Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

En l'absence d'écrit ou de certaines mentions obligatoires, le salarié est présumé travailler à temps complet et son contrat de travail pourra faire l'objet d'une requalification en contrat de travail à temps complet.

Contrat de travail à temps partiel à durée déterminée : des mentions obligatoires supplémentaires

Le contrat de travail à temps partiel peut être un contrat de travail à durée déterminée. Il doit être écrit et comporter obligatoirement en plus des mentions précédentes :

- la définition précise de son objet,
- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent,
- la date d'échéance du terme ou une durée minimale si c'est un contrat à durée déterminée sans terme précis,
- la désignation du poste,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.

Les mentions obligatoires du contrat à durée déterminée s'ajoutent à celles du contrat à durée indéterminée de droit commun.

cf. [Recueil Guide Memento PX1 Chapitre 2 relatif aux contrats à durée déterminée](#)

2) Mentions facultatives

Tout contrat de travail peut comporter des clauses visant à personnaliser le contrat de travail. De la même façon, un contrat à temps partiel peut comporter de telles clauses. Elles permettent d'adapter le contrat des salariés à temps partiel aux particularismes de chaque situation.

43 - ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

Durée et répartition de la durée du travail

La durée du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois constituent des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel.

Le contrat de travail doit préciser la répartition de la durée du travail entre :

– Les jours de la semaine pour les contrats établis sur une base hebdomadaire.

Exemple : 4 heures le lundi, 5 heures le mardi, 5 heures le mercredi, 4 heures le jeudi et 4 heures le vendredi.

– Les semaines du mois pour les contrats établis sur une base mensuelle.

Exemple : 4 heures du lundi au vendredi durant les semaines 1 et 3 du mois, et 3 heures du lundi au vendredi durant les semaines 2 et 4 du mois.

Une répartition variable suivant les semaines à l'intérieur d'un même mois est possible à condition qu'une telle organisation du travail se répète d'un mois sur l'autre.

Exemple : durant les semaines 1 et 3, le salarié travaille 4 heures les lundi, mardi et vendredi et 5 heures les mercredi et jeudi ; durant les semaines 2 et 4, il travaille 6 heures les lundi, mardi et 5 heures les mercredi et jeudi.

Toutefois cette organisation doit respecter :

- les limites posées pour la durée journalière de travail (maximum 10 heures),
- les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Cette obligation d'indiquer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les jours du mois n'implique pas d'indiquer obligatoirement les horaires de travail.

Cependant, le contrat de travail doit prévoir les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués au salarié.

C'est pourquoi, dans un souci de simplification de la gestion, il est recommandé d'indiquer dans le contrat de travail les horaires de travail du salarié. A ce titre, les clauses SIGP comportent automatiquement pour les salariés à temps partiel les horaires de travail.

Modification de la durée du travail et de sa répartition

1) Modification de la durée du travail

La durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail ne peut être modifiée (c'est-à-dire augmentée ou diminuée) sans l'accord exprès du salarié (par la signature d'un avenant).

Ainsi, la réduction ou l'augmentation du temps de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel constitue une modification du contrat de travail que le salarié est en droit de refuser.

2) Modification de la répartition du temps de travail ([ANNEXE 6](#))

La modification de la répartition du travail est possible sous réserve de respecter deux modalités :

- le contrat de travail doit définir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et les cas dans lesquels une modification éventuelle peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification,
- la modification doit être notifiée par le chef de service gestionnaire au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge. Ce délai doit être décompté en jours entiers et ouvrés.

Exemple : une modification notifiée le mardi 7 octobre 2014 interviendra au plus tôt le vendredi 17 octobre 2014, 7 jours ouvrés entiers séparant ces deux dates, dans le cas d'un service travaillant du lundi au vendredi.

Refus du salarié de la modification de la répartition de la durée du travail :

- Modifications prévues contractuellement :

Lorsque la modification relève d'un cas prévu au contrat de travail et qu'elle a été notifiée régulièrement, le salarié doit en principe se conformer aux nouvelles directives.

Le refus du salarié est possible dès lors que la modification proposée est incompatible avec :

- des obligations familiales impérieuses : il appartient au salarié de fournir à son responsable hiérarchique les justifications de ses obligations familiales impérieuses,
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Dans les cas ci-dessus énumérés, le refus du salarié d'accepter la modification de la répartition ne constitue pas une faute ni un motif de licenciement.

- Modifications non prévues contractuellement :

En l'absence de disposition contractuelle sur la modification éventuelle de la répartition du temps de travail, La Poste ne peut imposer une modification de la répartition du temps de travail qui constituerait une modification du contrat de travail.

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

Modification des horaires de travail

Si les horaires de travail n'ont pas été indiqués dans le contrat de travail, ils doivent être, pour chaque journée travaillée, communiqués par écrit au salarié selon les modalités déterminées dans le contrat de travail. Dès lors, les horaires quotidiens du travail ne constituent pas un élément du contrat.

Le salarié ne peut donc pas refuser le changement de ses horaires quotidiens sans s'exposer au risque d'être sanctionné car il ne s'agit que d'une modification de ses conditions de travail qui relève du pouvoir de direction de l'employeur. Cependant, le refus du salarié demeure possible si cela est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.

Si les horaires de travail sont indiqués dans le contrat de travail, toute modification des horaires de travail doit recueillir l'accord exprès du salarié manifesté par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Coups quotidiennes

La journée de travail d'un 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 qui peut être portée, sous conditions, à quatre heures (article 3.3.3. de l'instruction du 12 avril 1999 BRH 1999 RH 23).

Heures complémentaires

cf. [Recueil PX 3 art. 3](#) du Guide Mémento

Le recours aux heures complémentaires permet de faire travailler plus un salarié à temps partiel sans avoir à conclure un avenant à son contrat de travail.

Ces dépassements sont possibles à La Poste car ils sont expressément prévus au contrat de travail.

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut en principe pas être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat.

A La Poste, cette limite a été portée au tiers de la durée stipulée au contrat suite à l'article 21 de l'accord d'entreprise du 12 juillet 1996 et l'article 14 du 17 juin 1999.

Majoration des heures complémentaires

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10^{ème} de l'horaire prévu au contrat sont majorées, dès la première heure, à hauteur de 10%, et ce quelle que soit la date de conclusion du contrat de travail (art. L.3123-17 modifié du Code du Travail).

La loi du 14 juin 2013 n'a pas modifié le taux de majoration des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10^{ème} de la durée prévue au contrat. Ce taux reste fixé à 25%.

5 - SITUATION DU SALARIE A TEMPS PARTIEL

2004-RH 113

Aux termes de l'article L.3123-11 du Code du Travail, les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus par la loi aux salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un principe d'égalité des droits qui leur permet de se prévaloir des mêmes droits que les salariés à temps plein, sous réserve d'une proratisation des avantages financiers en fonction du temps de travail effectivement accompli.

51 - DROITS INDIVIDUELS

Rémunération, primes et avantages salariaux

La rémunération des salariés à temps partiel est définie conformément à l'article 37 de la Convention Commune.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Le principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris ceux présentant un caractère complémentaire.

Il en résulte que, dès l'instant qu'une somme versée aux salariés présente le caractère d'une rémunération, elle est versée aux salariés à temps partiel en proportion de la durée du travail. C'est le cas par exemple du complément Poste, de l'indemnité de remplacement, de l'indemnité de fin de contrat.

Complément pour charges de famille

Les salariés à temps partiel, quel que soit le type de contrat dont ils bénéficient, peuvent bénéficier du complément pour charges de famille en pourcentage de la durée d'activité mensuelle sous réserve de l'observation des conditions d'attribution.

Remboursement des titres de transport en région parisienne

La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports parisiens est assurée dans les mêmes conditions que les agents à temps complet.

Action sociale (prestations sociales)

Tout agent permanent à La Poste (fonctionnaires, salariés de droit privé sous contrat à durée indéterminée, bénéficie des prestations d'action sociale).

Les salariés à temps partiel bénéficient de ces prestations s'ils sont en CDI ou en CDD depuis plus de 3 mois depuis le 1^{er} juillet 2013 (<http://www.portail-malin.com/media/prestations/note-de-service-corp-dnas-2013-0242-du-12-juillet-2013.pdf>)

Congés et absences*Congés annuels***Droits à congés**

En vertu du principe d'égalité, les salariés à temps partiel ont les mêmes droits aux congés annuels que les salariés à temps plein.

Le calcul des droits à congés annuels est égal à cinq fois les obligations hebdomadaires **du service ou de l'établissement**, exprimées en nombre de jours ouvrés.

Décompte des jours de congés

Le décompte du nombre de jours de congés s'effectue à partir du premier jour où le salarié à temps partiel aurait dû travailler jusqu'au jour de la reprise.

Exemple : dans un établissement fonctionnant sur 5 jours ouvrés, un salarié ne travaille que les lundi, mardi et mercredi matin : il cesse son travail le mercredi 16 juillet 2014 après son service et ne reprend le travail que le lundi 4 août 2014 au matin : il lui sera décompté l'ensemble des jours ouvrés travaillés de la semaine n + 1 et semaine n + 2, soit 10 jours.

Semaine n							
		M	J	V	S	D	
		16 JT*	17	18	19	20	
Semaine n + 1							
L	M	M	J	V	S	D	
21 JT*	22 JT*	23 JT*	24 CA	25 CA	26	27	
CA	CA	CA	CA	CA			
Semaine n + 2							
L	M	M	J	V	S	D	L
28 JT*	29 JT*	30 JT*	31 CA	1 CA	2	3	4
CA	CA	CA	CA	CA			

* Jour travaillé = JT

Indemnités de congés payés

L'indemnité de congés payés des salariés à temps partiel obéit aux mêmes règles de calcul que celles des travailleurs à temps complet.

– Incidence d'un passage à temps complet jusqu'au départ en congés payés d'un salarié à temps partiel sur l'indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés à laquelle il a droit doit être recalculée au prorata des rémunérations perçues à temps complet par rapport aux rémunérations perçues à temps partiel.

– Incidence du passage à temps partiel d'un salarié à temps plein.

Il sera alloué au salarié une indemnité de congés payés égale au dixième des rémunérations perçues pendant cette période dont une partie correspondra à un emploi à temps plein et l'autre partie à un emploi à temps partiel.

Jours de congés supplémentaires

Les jours de congés supplémentaires (bonifications) attribués pour des congés annuels pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 30 septembre sont attribués dans les mêmes conditions que pour les agents à temps plein.

Les repos exceptionnels sont accordés dans les conditions prévues à l'article 50 de la Convention Commune.

Autorisations spéciales d'absence

Elles sont accordées dans les mêmes conditions qu'aux agents à temps plein (BRH 1993 RH 2 du 08.01.1993 § 2 et s. article 53 de la Convention Commune).

Cas des jours fériés

Le salarié à temps partiel bénéficie des jours fériés légaux ou conventionnels de la même façon que les salariés à temps complet.

Le salarié à temps partiel n'est indemnisé que si le jour férié tombe un jour où normalement il aurait dû travailler.

Ainsi, les jours fériés tombant un jour normalement travaillé dans l'entreprise, mais de repos pour le salarié, sont sans incidence sur son horaire de travail et celui-ci ne saurait prétendre à une indemnité.

Compte Epargne Temps

CORP-DRHRS-2014-189
du 12.09.14

Le salarié à temps partiel peut demander l'ouverture d'un Compte Epargne-Temps dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise du 7 juillet 2000 modifié (cf. circulaire relative au CET).

Protection sociale

Les règles relatives à la maladie, à la maternité, à l'accident du travail, du salarié à temps partiel, sont précisées au chapitre XIV de la Convention Commune. Le salarié à temps partiel bénéficie, dans la mesure où il a versé un minimum de cotisations, des prestations d'assurances sociales sous réserve des dispositions prévues pour les salariés à temps complet.

Absences pour raison de santé

Circulaire du
21.12.06 BRH 2007 RH
4

Le salarié à temps partiel bénéficie des prestations prévues par les règles du droit commun sous réserve des dispositions prévues pour les salariés à temps complet.

Congé de Maternité – Congé d'Adoption – Congé de Paternité et accueil de l'enfant

§ 4 de la circulaire du
07.01.93
BRH 1993 RH 1
CORP-DRHRS-2013-250
du 18.07.13

Si les conditions d'ouverture prévues pour chacun de ces congés sont remplies, le salarié à temps partiel bénéficie des prestations prévues par les règles du droit commun sous réserve des dispositions prévues pour les salariés à temps complet.

Circulaire du
21.12.06
BRH 2007 RH 11

Congé pour accident de travail et maladie professionnelle

L'accident de travail ne peut survenir qu'à l'occasion d'une période effectivement travaillée par l'agent.

La maladie professionnelle n'est prise en compte que si elle a fait l'objet d'une reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie.

*Circulaire du 21.12.06
RH 2007 RH 4*

Congé de grave maladie

Les règles relatives au congé de grave maladie sont applicables aux salariés à temps partiel sous réserve de remplir les conditions prévues par les articles 56 et 57 de la Convention Commune et sous réserve des dispositions prévues pour les salariés à temps complet.

Garanties de prévoyance

Les dispositions générales concernant le régime de prévoyance sont applicables aux salariés à temps partiel (article 78 de la Convention Commune).

Carrière de l'agent à temps partiel

Période d'essai

Comme tout contrat de travail, le contrat de travail à temps partiel peut comporter une période d'essai.

Les règles applicables en la matière (durée, modalités de calcul, prolongation, renouvellement et rupture) sont identiques à celles prévues pour un contrat de travail à temps complet. Il convient de préciser que lorsque la période d'essai est fixée en jours (et non en mois), elle se décompte en jours travaillés par le salarié et non en jours ouvrés.

Les périodes d'essai des salariés à temps partiel ne peuvent avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

Exemple : une période d'essai d'un mois correspond à un mois de date à date même si le salarié ne travaille que 3 jours par semaine.

Exemple : un salarié embauché en CDD sur un régime de 4 jours de travail par semaine (le régime de travail de l'établissement étant de 5 jours, du lundi au vendredi) du lundi au jeudi inclus pour une durée de 3 semaines. La période d'essai fixée dans son contrat est de 3 jours. Si l'agent débute le travail un jeudi, la période d'essai sera effectuée le jeudi, le lundi suivant et le mardi.

Ancienneté

Le décompte de l'ancienneté pour la détermination des droits qui y sont liés est effectué pour les salariés à temps partiel comme s'ils étaient occupés à temps complet.

Les périodes de travail à temps partiel entrent dans l'ancienneté comme si elles avaient été travaillées à temps plein.

Exemple : un salarié embauché à mi-temps le 1^{er} juin avec un horaire hebdomadaire réparti sur 2,5 jours par semaine aura 7 mois d'ancienneté (et non 3,5 mois) au 31 décembre suivant.

Promotion (accord d'entreprise du 6 juin 2006)

Conditions de candidature

Tout comme le salarié à temps plein, le salarié à temps partiel peut prétendre à la promotion, dès lors qu'il remplit les conditions de candidature.

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise au titre du contrat de travail en cours, quelle que soit la durée du travail.

Elle s'apprécie à la date de réunion de la commission de validation des candidatures.

Conséquences de la promotion

2007-RH 122
du 13.09.07

Les effets contractuels sont ceux définis par la circulaire du 13 septembre 2007 relative à la mise en œuvre de la promotion des salariés.

Priorité pour le salarié qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel

Salarié à temps complet souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps partiel

Le salarié à temps complet qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps partiel a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Dès l'instant où le salarié a la qualification professionnelle requise pour occuper le poste à temps partiel à pourvoir, La Poste a l'obligation d'examiner sa demande.

Le responsable hiérarchique devra s'assurer que le salarié possède les connaissances générales et techniques nécessaires pour tenir l'emploi proposé.

Salarié à temps partiel souhaitant occuper un temps plein

Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Salarié à temps partiel souhaitant occuper un autre emploi à temps partiel

Cette priorité joue également pour le salarié à temps partiel qui souhaite exécuter un autre emploi à temps partiel dès lors que l'horaire, la durée et la répartition du travail de l'emploi vacant sont compatibles avec ceux de l'emploi déjà occupé.

Pour bénéficier de la priorité, l'emploi recherché doit répondre à une double condition de lieu et de qualification, à savoir :

- être situé dans le même établissement ou, à défaut, dans le même NOD auquel le salarié appartient,
- correspondre à la même classification ou à un emploi équivalent de celui dont est titulaire l'intéressé.

Dans tous les cas, les salariés doivent être volontaires. En effet, la transformation d'un emploi à temps partiel en emploi à temps complet, et inversement, constitue une modification du contrat de travail qui nécessite l'accord préalable du salarié par la signature d'un avenant au contrat de travail.

52 - DROITS COLLECTIFS

Élections professionnelles

Conditions d'électorat et d'éligibilité aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Il convient de se reporter pour la détermination de la qualité d'électeur ou de candidat aux notes de service éditées lors des opérations de préparation des élections.

Conditions d'électorat et d'éligibilité au Conseil d'administration

Il convient de se reporter pour la détermination de la qualité d'électeur ou de candidat aux notes de service éditées lors des opérations de préparation des élections.

Exercice de fonctions prud'homales par les salariés à temps partiel

Le salarié employé à temps partiel et conseiller prud'homal bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein, autorisations d'absences et congé de formation, tels que prévus par la note de service CORP DRHG 2018-111 du 06 avril 2018.

Rupture du contrat de travail

Le statut du salarié à temps partiel n'a rien de spécifique au regard de la rupture du contrat de travail qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée sauf pour l'indemnité de licenciement ou indemnité de départ à la retraite.

Indemnités de licenciement

Les modalités de détermination de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 70 de la Convention Commune sont précisées à [l'article 1 du Recueil PX 8](#) du Guide Mémento.

Lorsqu'un salarié a été occupé successivement à temps plein puis à temps partiel ou inversement, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

Indemnité de départ à la retraite

Lorsque le salarié a été occupé à temps plein, puis à temps partiel, l'indemnité de départ à la retraite est alors calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

6 - CINQ DISPOSITIONS PARTICULIERES LIEES A CERTAINES FORMES DE TEMPS PARTIEL

61 - TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR ELEVER UN ENFANT JUSQU'A SON TROISIEME ANNIVERSAIRE

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, peut choisir de réduire sa durée de travail sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Il convient de se référer, pour les modalités de mise en œuvre, aux dispositions de la circulaire du 8 janvier 1993 (BRH 1993 RH 2) et du 12 octobre 1995 (BRH 1995 RH 66).

62 - TEMPS PARTIEL POUR SOLIDARITE FAMILIALE

*CORP-DRHRS-2013-0073
du 05.03.13*

cf. Recueil PX 4 art. 1 du Guide Mémento

63 - TEMPS PARTIEL DE DROIT POUR REPRISE OU CREATION D'UNE ENTREPRISE

cf. Recueil PX 4 art. 1 du Guide Mémento

Lors de la création ou reprise d'entreprise, le salarié en activité justifiant d'une ancienneté à La Poste d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, a droit à sa demande au bénéfice d'une période de travail à temps partiel.

64 - TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES (ART. L.3123-7 DU CODE DU TRAVAIL)

Définition

Le travail à temps partiel pour raisons familiales permet, au salarié qui en fait la demande de mettre en place un temps partiel sur l'année afin de répondre aux besoins de sa vie familiale.

L'agent peut bénéficier d'une réduction du temps de travail sous forme d'une ou plusieurs périodes non travaillées d'au moins une semaine en raison des besoins de sa vie familiale.

Demande du salarié

L'agent doit présenter une demande à son responsable hiérarchique. Le responsable hiérarchique ne peut pas proposer ce type de temps partiel de son initiative, il ne peut que répondre à la demande.

Le responsable hiérarchique peut opposer un refus. Toutefois, celui-ci doit être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement du service.

Effets sur le contrat

Après entretien et recherche d'un accord avec le supérieur hiérarchique sur l'organisation du temps partiel demandé, un avenant au contrat doit être signé.

Il doit préciser les modalités d'octroi de ce temps partiel c'est-à-dire la ou les périodes non travaillées et le cas échéant, si les deux parties sont d'accord, un lissage de la rémunération sur l'année.

Le responsable hiérarchique ne peut modifier les dates fixées pour les périodes non travaillées sans l'accord du salarié. La modification éventuelle de la répartition des périodes travaillées et non travaillées nécessite un nouvel avenant au contrat de travail.

Pendant les périodes travaillées, l'agent doit être occupé selon l'horaire collectif applicable dans l'établissement, ce qui exclut que l'agent puisse être employé à temps partiel pendant ces périodes travaillées.

L'agent bénéficie de l'application de la réglementation des heures supplémentaires en cas d'horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire.

Effets sur la rémunération

Le salarié à temps partiel pour raisons familiales perçoit la rémunération correspondant à son activité à temps partiel selon les règles de droit commun.

Ainsi l'agent perçoit une rémunération proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

65 - TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

cf. [Recueil PX 5 art. 1](#) du Guide Mémento

7 - DISPOSITIF DE CONTROLE INTERNE : RISQUES MAJEURS

Il appartient au responsable compétent et intervenant dans la signature du contrat de travail du salarié à temps partiel et/ou de l'avenant à temps partiel de veiller à l'application stricte des règles de procédure prévues et en particulier au regard des points suivants (les paragraphes mentionnés entre parenthèses sont ceux de la présente circulaire) :

- suivi du temps de travail et décompte des heures complémentaires,
- principe de l'unicité du contrat et de la gestion,
- exigence d'un contrat écrit ou d'un avenant,
- respect des mentions légales obligatoires et notamment de la répartition de la durée de travail,
- règles concernant l'organisation du travail,
- délai de prévenance légal obligatoire,
- respect des règles relatives aux heures complémentaires (plafonnement et majoration),
- respect du principe d'égalité de gestion entre les agents à temps complet et les agents à temps partiel,
- règles de calcul et de décompte des congés annuels,
- conciliation de l'engagement avec les objectifs et contraintes du service et les attentes de l'agent.

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE DEMANDE DE MISE EN PLACE D'UN HORAIRE A TEMPS PARTIEL (TEMPS PARTIEL CHOISI ART. L.3123-6 DU CODE DU TRAVAIL)

Nom :
Prénom :
Adresse :
Identifiant RH :
Niveau de classification :
Établissement :

En vertu de l'article L.3123-6 du Code du Travail, je sollicite la mise en place d'un horaire à temps partiel de mes activités selon les dispositions suivantes :

– Durée du travail souhaitée :¹.

Si la durée de travail demandée est inférieure 24 h par semaine en moyenne, cette durée de travail :

- me permet de faire face à des contraintes personnelles. (A motiver :)
- me permet de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou une durée au moins égale à 24 heures par semaine (A motiver :) me permet de poursuivre mes études car je suis étudiant de moins de 26 ans (joindre la carte d'étudiant)

– Date envisagée pour la mise en place de la nouvelle durée du travail :

À le

Signature

Cette demande doit être adressée à votre responsable hiérarchique six mois avant la date souhaitée de mise en place du nouvel horaire par lettre recommandée avec avis de réception.

Le responsable hiérarchique dispose d'un délai de trois mois à compter de la réception de la demande pour apporter une réponse à la demande du salarié.

Copie au CSRH

¹ Rappel : la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou le cas échéant à l'équivalent mensuel de cette durée (104 heures) ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord collectif en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail. Une durée inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou une durée au moins égale à 24 heures par semaine ou parce qu'il est étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études (joindre la carte d'étudiant)

ANNEXE 2

REPONSE POSITIVE D'UNE DEMANDE DE MISE EN PLACE D'UN HORAIRE A TEMPS PARTIEL (TEMPS PARTIEL CHOISI ART. L.3123-6 DU CODE DU TRAVAIL)

Réponse positive d'une demande de mise en place d'un horaire à temps partiel (temps partiel choisi art. L.3123-6 du Code du Travail)

Madame, Monsieur,

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du, vous souhaitez exercer vos activités professionnelles à temps partiel selon les dispositions suivantes :

- à compter du
- selon la durée de travail suivante :

Je vous informe que votre demande est acceptée :

- Votre nouveau temps de travail est aménagé selon les modalités ci-après : (répartition de la durée du travail)

Si contrat sur une base hebdomadaire : indiquer la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine.

Si contrat sur une base mensuelle : indiquer la répartition de la durée de travail entre les jours du mois.

- Un avenant à votre contrat de travail vous sera remis prochainement afin de prendre en compte ces modifications de votre durée de travail.

Le responsable habilité

Copie au CSRH

ANNEXE 3

REPONSE NEGATIVE A UNE DEMANDE DE MISE EN PLACE D'UN HORAIRE A TEMPS PARTIEL (TEMPS PARTIEL CHOISI, ART. L.3123-6 DU CODE DU TRAVAIL)

Réponse négative à une demande de mise en place d'un horaire à temps partiel (temps partiel choisi, art. L.3123-6 du Code du travail)

Madame, Monsieur,

Par courrier en date du, vous avez souhaité exercer vos activités professionnelles à temps partiel selon les dispositions prévues par l'article L.3123-6 du Code du Travail :

- à compter du
- selon la durée de travail suivante :

Je vous informe que votre demande est refusée pour la (les) raison(s) suivante(s) :

- en raison de l'absence d'emploi disponible ressortissant de votre catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ;
- ce changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'établissement.
- votre demande ne respecte pas la durée minimale de 24 heures prévue par l'article L.3123-14-1 et vous ne justifiez pas d'un des cas de dérogations à cette durée minimale de 24 heures¹.

Le responsable habilité

Copie au CSRH

¹ Une durée inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou une durée au moins égale à 24 heures par semaine ou parce qu'il est étudiant de moins de 26 ans poursuivant ses études (joindre la carte d'étudiant).

ANNEXE 4

MODELE DE LETTRE DE MISE EN DEMEURE POUR DEPASSEMENT DE LA DUREE MAXIMALE DU TRAVAIL

Direction de La Poste

À (lieu), le (date)

Objet : mise en demeure suite à cumul d'emplois dépassant la durée maximale du travail.

Madame, Monsieur,

Il apparaît,

– d'après les renseignements que vous avez communiqués,
– ou en raison de l'augmentation de votre durée de travail à La Poste que la durée du travail cumulée effectuée à La Poste et auprès de l'entreprise où vous êtes employé est supérieure à la durée maximale légale du travail.

Dans ces conditions, je vous prie de régulariser au plus vite cette situation.

À défaut de régularisation de votre part, une procédure de licenciement sera mise en œuvre.

Le responsable habilité

Lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée A/R.

Copie CSRH

ANNEXE 5**MODELE DE FICHE INDIVIDUELLE DE DECOMPTE DE LA DUREE
DU TRAVAIL**

Nom :
 Prénom :
 Établissement :
 Identifiant RH :

Contrat établi sur une base :
 – hebdomadaire : indiquer la durée :
 – mensuelle : indiquer la durée :

Réalisation d'heures complémentaires prévues au contrat :
 oui non

Nombre d'heures complémentaires prévues (maximum possible 1/3 de la durée de travail prévue au contrat) :

SEMAINE DU AU

Jour	Horaires prévus pour la journée	Horaires effectués matin	Pause	Horaires effectués après-midi	Pause	Total
Lundi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
Mardi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
Mercredi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
Jeudi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
Vendredi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
Samedi	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :
TOTAL dont heures complémentaires réalisées par semaine	Matin : Après-midi :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :	Début : Fin :

Total des heures complémentaires effectuées :

ANNEXE 6

MODELE DE LETTRE POUR NOTIFICATION DE MODIFICATION DE LA REPARTITION DE LA DUREE DE TRAVAIL

Direction de La Poste

À (lieu), le (date)

Objet : notification de modification de la répartition de la durée du travail

Comme prévu à l'article de votre contrat de travail, je vous informe qu'à compter du/...../....., une modification de la répartition de la durée de votre travail interviendra.

La modification de la répartition de la durée de votre travail se présente comme suit :

.....

Si pour un motif légitime (obligations familiales impérieuses, suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, période d'activité fixée chez un autre employeur ou activité professionnelle non salariée), vous ne pouvez accepter cette modification, je vous prie de bien vouloir nous adresser votre justificatif avant le/..../....

Le responsable habilité

Lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée A/R.

Notification doit être effectuée 7 jours au moins avant la date de la mise en œuvre de la modification.

Copie CSRH

Nom :
Prénom :
Classification :
Entité d'affectation :
Identifiant RH :

Je reconnais avoir été informé(e) que, conformément à mon contrat de travail, une modification de la répartition de la durée du travail prévue à mon contrat interviendra à compter du/..../....

À (lieu), le (date)

Signature du salarié

ANNEXE 7

MODELE DE LETTRE POUR NOTIFICATION DE REALISATION D'HEURES COMPLEMENTAIRES

Direction de La Poste

À (lieu), le (date)

Objet : Notification de réalisation d'heures complémentaires.

Comme prévu à l'article de votre contrat de travail, je vous informe qu'à compter du .../.../....., il vous sera demandé d'effectuerheures de travail complémentaires par semaine jusqu'au

En conséquence, votre horaire habituel de travail est organisé comme suit :

Le responsable habilité

Lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée A/R.

Copie CSRH

Nom :
Prénom :
Classification :
Entité d'affectation :
Identifiant RH :

Je reconnais avoir été informé(e) que conformément à mon contrat de travail, il m'est demandé d'effectuer à compter du .../.../20..... heures de travail complémentaires par semaine jusqu'au

À (lieu), le (date)

Signature du salarié

ANNEXE 8

MODELE DE LETTRE A ENVOYER AU SALARIE POUR REEVALUATION DE LA DUREE DE TRAVAIL PREVUE DANS LE CONTRAT INITIAL

Direction de La Poste

À (lieu), le (date)

Objet : Réévaluation de la durée de travail suite à réalisation régulière d'heures complémentaires.

Madame, Monsieur,

Au cours de la période du au, l'horaire moyen que vous avez effectué a dépassé, de heures par semaine en moyenne, l'horaire prévu dans votre contrat de travail.

Nous vous proposons donc de modifier votre contrat de travail en portant votre durée de travail à heures hebdomadaires.

Nous vous remercions de bien vouloir nous confirmer votre accord pour procéder à cette modification de votre contrat de travail en retournant le document ci-joint dûment complété, daté et signé.

Nous vous précisons qu'en cas d'acceptation, un avenant à votre contrat de travail vous sera remis pour signature, et que cette modification interviendra au plus tôt à compter du/...../.....

Le responsable habilité

Nom :
Prénom :
Classification :
Entité d'affectation :
Identifiant RH :

J'accepte Je refuse

la modification de la durée de travail prévue dans mon contrat, portant ainsi ma durée de travail hebdomadaire à heures à compter du

À (lieu), le (date)

Signature du salarié