

Côte d'Ivoire

Droit du travail - Travail à temps partiel

Décret n°96-202 du 7 mars 1996

Art.1.- Est considéré comme travail à temps partiel en application de l'article 21.2 alinéa 3 du Code, le travail effectué de façon régulière et volontaire dont la durée est inférieure ou au plus égale à trente heures par semaine ou cent vingt heures par mois.

Art.2.- Le travailleur à temps partiel est celui dont la durée du travail ne peut être supérieur à trente heures par semaine ou à cent vingt heures par mois, sous réserve des dispositions prévues à l'article 10 du présent décret.

Art.3.- Avant l'institution ou le recours au travail à temps partiel, l'employeur en informe l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort.

Art.4.- Les horaires de travail à temps partiel prévus dans l'entreprise ainsi que la liste des travailleurs auxquels ils s'appliquent doivent être transmis par l'employeur à l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort, préalablement à leur affichage et à leur exécution.

Art.5.- Le contrat à temps partiel doit être écrit et mentionner notamment :

- la durée de la période d'essai, éventuellement convenue ;
- la qualification ou la catégorie professionnelle du travailleur ;
- les différents éléments de la rémunération (salaire de base, accessoires du salaire s'il y a lieu) ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail ;
- le cas échéant, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition, qui doit être notifiée au travailleur dans un délai compris entre 3 jours et

7 jours avant son application, en fonction de l'horaire de travail convenu.

Art.6.- La période d'essai d'un travailleur à temps partiel, ne peut avoir une durée supérieure à celle d'un travailleur à plein temps appartenant à la même catégorie professionnelle.

Art.7.- A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel est réputé être un contrat de travail à plein temps et à durée indéterminée.

Art.8.- Le temps de présence journalière dans l'entreprise d'un travailleur à temps partiel est toujours retenu comme un temps de travail effectif, dans la limite de la durée journalière de travail prévue au contrat de l'intéressé.

Art.9.- Le contrat de travail à temps partiel doit le cas échéant, fixer la limite dans laquelle, au-delà de la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue dans ledit contrat, des heures complémentaires peuvent être effectuées par le travailleur.

Art.10.- Constitue une heure complémentaire toute heure de travail effectuée par le travailleur à temps partiel au-delà de la limite hebdomadaire ou mensuelle fixée à l'article 1er du présent décret, en cas d'accord préalable des parties.

Toutefois, le nombre total des heures de travail effectuées y compris les heures complémentaires, devra être dans tous cas inférieur à la durée légale du travail hebdomadaire ou mensuelle.

Art.11.- Sauf dispositions contraires formulées par écrit et d'accord parties, les heures complémentaires sont retenues et rémunérées comme des heures normales de travail.

Art.12.- Le refus d'effectuer des heures complémentaires, ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement du travailleur.

Art.13.- Le travailleur à temps partiel bénéficie de tous les droits légaux et réglementaires reconnus au travailleur à plein temps, notamment dans les domaines :

- du droit d'organisation, de négociation collective et de représentation dans l'entreprise ;
- de la protection de la maternité ;
- du congé payé et des jours fériés ;
- du congé de maladie ;
- de la cessation du contrat de travail.

Les prestations pécuniaires découlant de ces droits sont déterminées à proportion de la durée du travail et des gains obtenus.

Art.14.- Le travailleur à temps partiel est soumis aux cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale.

Il bénéficie des prestations servies par cet organisme à proportion des cotisations versées.

Toutefois, aucune restriction de prestation n'est applicable au travailleur à temps partiel en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Art.15.- L'employeur d'un travailleur à temps partiel doit s'acquitter du paiement des cotisations dues à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale ;

Ces cotisations sont calculées et versées dans les mêmes conditions que celles concernant le travailleur à plein temps. Le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de la tutelle de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale peuvent déterminer d'autres modalités de paiement des cotisations visées aux précédents alinéas.

Art.16.- L'employeur doit porter à la connaissance de ses travailleurs à temps partiel, la liste des emplois à temps plein disponibles dans l'entreprise avant tout recrutement pour ces emplois.

A défaut, il peut être condamné à la réparation du préjudice causé aux intéressés.

Art.17.- A qualification égale, le travailleur à temps partiel ayant des responsabilités familiales bénéficie d'une priorité pour accéder à un emploi à plein temps prévu dans l'entreprise ou vice versa.

Art.18.- Les responsabilités familiales visées au précédent article s'apprécient en fonction du statut

et du nombre d'enfant à charge du travailleur conformément à la réglementation en vigueur.

En cas d'égalité de statut et du nombre d'enfants à charge, l'ancienneté du travailleur est prise en compte. L'ancienneté du travailleur à temps partiel est décompté comme pour le travailleur à plein temps.

Art.19.- Le travailleur engagé pour remplacer un autre occupant un emploi à temps partiel doit lui-même être engagé à temps partiel sous réserve de modification ultérieure de son contrat.

Art.20.- Pour des raisons de difficulté économique ou de restructuration de l'entreprise, l'employeur peut recourir au travail à temps partiel, pour tout ou partie de ses salariés pendant une durée ne pouvant excéder trois mois, éventuellement renouvelable une seule fois, au cours d'une même période de douze mois.

Art.21.- La rupture du contrat de travail à temps partiel est soumise à un préavis dont la durée ne peut être supérieure à celle d'un travailleur à plein temps de même catégorie professionnelle.

Art.22.- L'indemnité de licenciement, l'indemnité de départ à la retraite et tous les avantages dont peut bénéficier le travailleur occupé successivement à plein temps et à temps partiel dans la même entreprise, sont calculés proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces deux modalités.

Art.23.- L'employeur est tenu d'informer, au moins une fois par an, les délégués du personnel et les délégués syndicaux s'il en existe, ainsi que l'Inspecteur du Travail et des Lois Sociales de son ressort sur le bilan de l'emploi à temps partiel.

Ce bilan portera sur le nombre, le sexe, la qualification ou la catégorie professionnelle des travailleurs concernés.

Art.24.- Pour l'appréciation de l'effectif de l'entreprise, les travailleurs à temps partiel sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat de travail (à l'exclusion des heures complémentaires) par la durée légale du travail.

Art.25.- Est électeur au scrutin concernant les délégués du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est au moins égal à vingt cinq heures hebdomadaires ou à cent heures mensuelles.

Art.26.- Outre les autres conditions est éligible aux fonctions de délégué du personnel, tout travailleur à temps partiel dont le nombre d'heures d'emploi est égal à 30 heures hebdomadaires ou à 120 heures mensuelles conformément à l'article 1er ci-dessus.

Art.27.- Le Ministre de l'Emploi, de la Fonction Publique et de la Prévoyance Sociale est chargé de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.