

NÉGOCIER UN TEMPS PARTIEL SANS TROP Y PERDRE

1. Un droit pour vous aussi

Le travail à temps partiel n'est pas toujours choisi et concerne encore en grande majorité les femmes (80 %). Il séduit pourtant de plus en plus les pères de famille, y compris les cadres supérieurs et dirigeants de grandes entreprises (lire l'encadré p. 84). Même si le temps partiel des hommes entre tout juste dans les mœurs, pourquoi ne pas tenter votre chance ?

2. Faut-il parler du handicap ?

Oui, parce que cela pèsera certainement dans la balance et

justifiera davantage le temps partiel que l'envie de prendre plus de temps pour soi. Mais

attention à ne pas jouer sur la corde sensible de l'employeur ou à entrer dans les détails

de votre vie privée. L'objectif est de mettre en avant votre implication, vos compétences, votre ancienneté dans l'entreprise, ce que vous avez pu faire vite et bien, pour rassurer votre supérieur et l'amener à penser que vous pouvez être tout aussi efficace en travaillant moins.

3. Une demande réfléchie

« La demande de négociation du temps de travail doit être très précise, insiste Yasmina Hardi, spécialiste en coaching de carrière. On ne peut pas se présenter devant son patron sans avoir bien réfléchi avant, essentiellement parce qu'une fois négocié le contrat ne sera pas modifié facilement. »

● « JE ME SENS PRIVILÉGIÉ »

Stéphane* travaille dans l'instrumentation médicale et a négocié un contrat à quatre cinquièmes.

« Depuis plus d'un an, je ne travaille plus le mercredi, ce qui me permet de m'occuper de mon fils infirme moteur cérébral et dyspraxique de 11 ans et de ma fille de 9 ans et demi. À la naissance de notre premier enfant, ma femme a réduit son temps de travail. Au fil des années, je l'ai sentie usée et un peu déprimée le mercredi soir. Notre fils demandait beaucoup d'attention et elle devait courir aux séances de rééducation et d'orthophonie. Nous en avons discuté, je lui ai proposé de prendre sa place. J'ai eu la chance de travailler avec des ingénieurs autonomes qui peuvent se passer de moi un jour par semaine (je dirige une équipe de cinq personnes). Et mon patron, avec qui je m'entends très bien, a accepté sans aucun problème. Je me sens privilégié, et même s'il m'arrive de consulter mes e-mails professionnels à la maison, je suis ravi de passer plus de temps avec mes enfants. » ●

* Le prénom a été changé.



© Onky

NÉGOCIER UN TEMPS PARTIEL SANS TROP Y PERDRE

● PEUT-ON CONCILIER VIE FAMILIALE ET POSTE À RESPONSABILITÉS ?

Karine **Arman** est cofondatrice d'Équilibres, première société de conseil dédiée à l'articulation des temps professionnel et personnel.

« Oui, c'est possible, et de plus en plus de pères en expriment le désir. Ceux que nous avons interrogés* ont tous parlé de ce besoin de passer un peu plus de temps avec leur famille. Ces papas cadres n'hésitent pas à revendiquer leur envie de travailler autrement, avec des horaires aménagés, en négociant des temps de réunion plus tôt dans la journée et même en refusant des promotions ou des mobilités à l'international. Ils travaillent beaucoup, mais ne sont pas prêts à passer à côté de leur vie familiale. Et il faut une certaine dose de courage pour affirmer cela dans un pays où est encore valorisé le fait de finir sa journée le plus tard possible. Cet état d'esprit est davantage présent chez les pères des nouvelles générations. Les grandes entreprises ont compris qu'elles avaient tout intérêt à les écouter, parce qu'un salarié non stressé, qui gère mieux sa vie privée et professionnelle, est plus efficace. » ●

* Équilibres a réalisé une enquête auprès de 400 pères, cadres de grandes entreprises, âgés de moins de 40 ans. Parmi eux, 52 % jonglent avec leur emploi du temps et 33 % font passer leur famille avant le travail.

> « Est-ce que je veux travailler une heure de moins par jour, avoir mes mercredis ? » Il faut en parler au sein du couple pour définir ensemble quels sont les réels besoins de présence pour s'occuper de son enfant. »

4. Ce qui est envisageable

« La priorité est de définir quelles sont les tâches de votre fonction que vous pourriez déléguer, poursuit Yasmina Hardi. On peut aussi discuter avec ses collègues et éventuellement voir avec ceux qui sont par exemple à quatre cinquièmes s'ils seraient prêts à reprendre un temps plein. Le glissement d'une charge de

MÉMO

● Pour en savoir plus sur le contrat de travail à temps partiel : www.service-public.fr

(rubrique « Emploi, travail », « Droit du travail dans l'entreprise », « Contrat de travail »).

● Pour négocier un aménagement de votre temps de travail, vous pouvez en parler aux représentants du personnel, à une organisation syndicale, à l'inspecteur du travail au sein de la direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DDTEFP) : www.travail.gouv.fr (rubrique « Vos interlocuteurs en régions »).

● Travail Info Service, 0821 347 347 (0,12 € la minute).

travail d'un salarié à l'autre est en effet plus sécurisant pour un patron. » Vous pouvez également proposer d'emporter de temps en temps, et seulement si c'est nécessaire, un ou deux dossiers à la maison, mais

sans tomber dans le piège du temps partiel qui ne servirait à rien. Les moments que l'on est prêt à donner pour terminer un travail important ne doivent pas être confondus avec les heures supplémentaires.

5. Pour quel salaire ?

On gagne en général moins d'argent en travaillant à temps partiel. Mais, quand l'un des parents d'un enfant handicapé est contraint d'exercer son activité à temps partiel (réduite d'au moins 20 % par rapport au temps de travail habituel de 35 heures ou 39 heures), un complément d'AEEH peut compenser en partie cette perte de salaire.

6. Clauses du contrat

Votre patron est d'accord ? N'oubliez pas de faire modifier votre contrat. Obligatoirement écrit, ce dernier doit comporter les points suivants : la qualification ; la rémunération ; le temps de travail et sa répartition sur la semaine ou sur le mois ; les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ; les modalités selon lesquelles les heures de travail, pour chaque journée travaillée, vous seront communiquées par écrit ; dans quelles limites vous pouvez effectuer des heures complémentaires.

Isabelle Malo

Merci à Pauline Perrin-Jeol, spécialiste en droit social exerçant dans un cabinet d'affaires parisien, auteur du *Guide du salarié* et du *Contrat de travail* (éd. Marabout).