

Les contraintes du contrat de travail à temps partiel

www.med-in-occ.org – Tous droits réservés
Rédacteur : lmaury@urpslrmp.org

Le salarié à temps partiel est celui dont la durée du travail, obligatoirement mentionnée dans son contrat de travail, est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine) ou si elle est inférieure à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement.

Le temps partiel peut être mis en place :

- En application d'un accord collectif ;
- Sur décision de l'employeur, en respectant une procédure particulière ;
- A la demande du salarié, par exemple lorsqu'il souhaite créer ou reprendre une entreprise ou exercer des responsabilités au sein d'une « jeune entreprise innovante ».

En principe organisé dans le cadre de la semaine ou du mois, le temps partiel peut également l'être sur une période différente dans le cadre du temps partiel en raison des besoins de la vie personnelle ou d'un accord d'aménagement du temps de travail.

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

1 - Quelle est la définition d'un contrat de travail à temps partiel ?

Un contrat de travail à temps partiel a nécessairement une durée inférieure à la durée prévue pour un temps plein. Dès lors, un contrat de travail à temps partiel doit avoir une durée de travail inférieure à 35 heures par semaine. La possibilité d'être en temps partiel est ouvert à tout salarié, quelle que soit la durée de son contrat de travail.

2 - Salarié en CDI ou CDD à temps partiel : quel est le temps minimum d'un contrat ?



C'est la convention collective (ou l'accord de branche étendu) qui fixe les dispositions relatives à la durée minimale de travail. A défaut de précisions, la durée légale minimale est de :

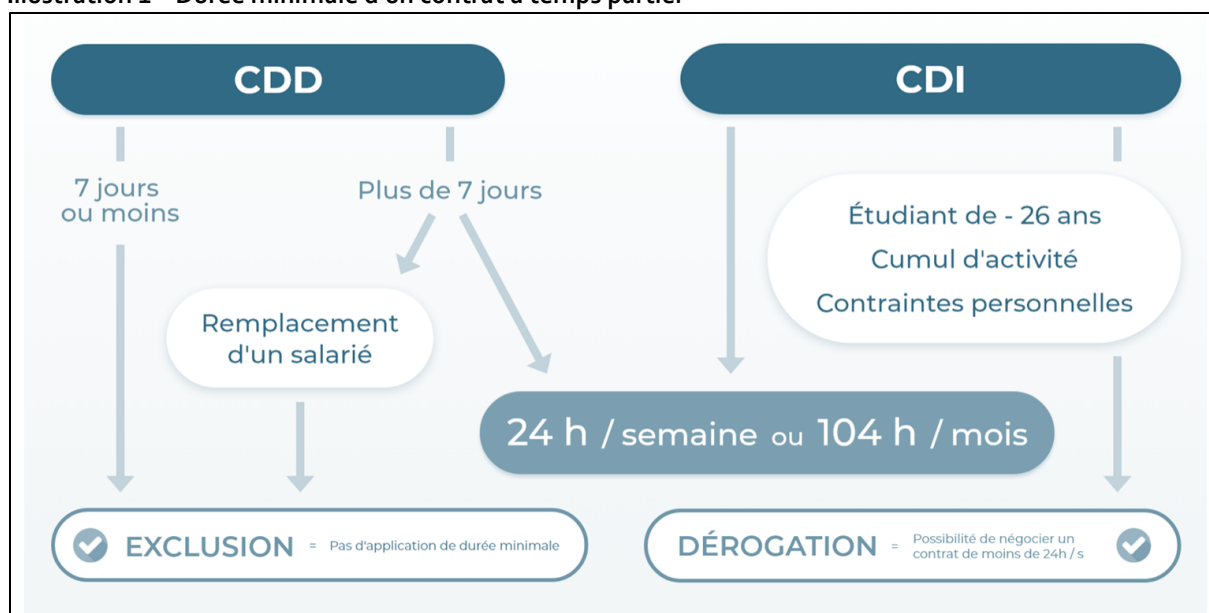
- 24 heures par semaine (ou la durée mensuelle équivalente, soit 104 heures) ;
- 104 heures par mois, en cas de répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.



Le contrat de travail à temps partiel doit contenir les mentions obligatoires suivantes :

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

Illustration 1 – Durée minimale d'un contrat à temps partiel



Sources : <https://ressources.convention.fr/ressources-juridiques/duree-minimum-dun-contrat-a-temps-partiel#parto>

3 - Quelle est la durée légale maximum d'un contrat de travail à temps partiel ?

Pour être qualifié de temps partiel, le contrat de travail du salarié doit nécessairement comporter une durée de travail inférieure à l'une des limites suivantes :

- 35 heures par semaine ou la durée du travail fixée par la convention collective ;
- 151,67 heures par mois ou la durée du travail fixée par la convention collective ;
- 1 607 heures par an ou la durée du travail fixée par la convention collective.

Même lorsque le salarié est amené à effectuer des heures complémentaires à la demande de l'employeur (qui donnent lieu à une majoration et dont le nombre est limité), sa durée du travail ne peut jamais être portée au niveau d'un temps plein. A défaut, le salarié peut refuser de les exécuter et il pourra saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à temps complet.



Cumul d'emplois : le salarié peut cumuler plusieurs emplois à temps partiel, mais doit respecter le maximum légal de 48 heures de travail hebdomadaire pour l'ensemble de ses emplois. Ces règles visent à protéger les droits des salariés tout en offrant une flexibilité aux employeurs.

4 - Quel est le salaire d'un salarié en contrat de travail à temps partiel ?

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée en fonction de sa durée du travail, sauf si l'employeur est soumis à des dispositions conventionnelles plus favorables. En d'autres termes : la rémunération du salarié en temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise. La rémunération est ensuite calculée en proportion du temps de travail du salarié à temps partiel.

5 - La limite d'utilisation des heures complémentaires

Le contrat de travail peut prévoir des **heures complémentaires au temps partiel** du salarié. Il en fixe les limites pour la période de répartition du temps de travail.



Légalement, le nombre d'heures complémentaires ne peut dépasser le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue par le contrat : si les heures complémentaires dépassent la limite légale, l'employeur peut se voir condamné par la justice à verser des dommages et intérêts au salarié.

Elle peut toutefois représenter les 1/3 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel, si un accord ou un contrat le prévoit.

Dans tous les cas, les heures complémentaires ne doivent pas ramener la durée de travail effectif du salarié à temps partiel à la durée légale du travail (temps plein) fixée par la loi, si inférieure, par un accord collectif.

Le fait pour le salarié de refuser les heures complémentaires au-delà de ce qui a été fixé dans le contrat de travail ou lorsque ce dernier a été prévenu moins de 3 jours avant leur accomplissement ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures complémentaires limitées au dixième du temps sont rémunérées sur la base d'une majoration de salaire de 10 %. Au-delà et dans la limite du tiers, l'heure est majorée de 25 %. Un taux différent peut toutefois être prévu par accord ou par contrat.

Depuis les lois du 22 et 24 décembre 2018, les heures complémentaires effectuées à compter du 1^{er} janvier 2019 par **les salariés à temps partiel sont exonérées de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu** (dans la limite de 5 000 euros par salarié et par an).

Contrat de 10 h, travail à mi-temps, à 70 et 90 %, combien d'heures cela fait-il par mois ?



Il suffit de proratiser sur la base d'un temps plein. En prenant comme base un temps complet à 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois), les calculs à effectuer sont les suivants :

- Un salarié qui travaille 10 heures par semaine effectue 43,33 heures par mois, par application du calcul suivant : 10 heures x 52 semaines/12 ;
- Un salarié qui travaille à mi-temps travaille 17,5 heures par semaine (35 heures/2), soit 75,83 heures par mois (17,5 heures x 52 semaines/12) ;
- Un salarié qui travaille à 70 % travaille 24,5 heures hebdomadaire (35 x 70 %), soit 106,17 heures par mois (24,5 heures x 52 semaines/12) ;
- Un salarié qui travaille à 80 % travaille 28 heures hebdomadaire (35 x 80 %), soit 121,33 heures par mois (28 heures x 52 semaines/12) ;
- Un salarié qui travaille à 90 % travaille 31,5 heures hebdomadaire (35 x 90 %), soit 136,5 heures par mois (31,5 heures x 52 semaines/12).

II

Comment travailler moins de 24 h par semaine ?

1 - Semaine, mois, année... : dans quel cadre le temps partiel est-il organisé ?

La durée du travail à temps partiel s'apprécie dans le cadre de la semaine ou du mois (par exemple, dans une entreprise appliquant la durée légale du travail, un contrat de travail à temps partiel peut prévoir un horaire de 30 heures par semaine ou 130 heures par mois).

Elle peut également s'apprécier sur l'année dans le cadre d'une réduction du temps de travail en raison des besoins de la vie personnelle ou dans le cadre d'un temps partiel aménagé (voir précisions ci-dessous) ; dans ce dernier cas, la période de référence peut excéder un an et être portée jusqu'à trois ans si un accord de branche l'autorise.

Le contrat, qui est obligatoirement écrit, doit inclure un certain nombre de mentions (qualification et rémunération du salarié, durée du travail, répartition de cette durée sur la semaine ou le mois...).

A noter



Les salariés peuvent également travailler à temps partiel dans le cadre d'un [congé parental d'éducation](#), d'un [congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante](#) ou d'une période d'activité à temps partiel dans le cadre d'un congé d'enseignement ou de recherche relevant des dispositions des [articles L. 3142-125 à L. 3142-130](#) du Code du travail.

Avec l'accord de l'employeur, un [congé de solidarité familiale](#) ou un [congé de proche aidant](#) peut également être transformé en période d'activité à temps partiel.

2 – Mise en place à la demande du salarié

Une durée de travail inférieure à la durée minimale conventionnelle ou, à défaut, légale (soit 24 h/semaine ou le temps équivalent) peut être **fixée à la demande, écrite et motivée, 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 au moins égale à la durée minimale conventionnelle, ou à défaut légale.
- Soit encore, parce qu'il a atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite progressive (disposition en vigueur depuis le 1^{er} septembre 2023).
- Soit parce qu'il est étudiant et âgé de moins de 26 ans, afin de lui permettre de poursuivre ses études en parallèle.

Par ailleurs, le seuil minimal n'a pas à être respecté dans les cas suivants :

- CDD d'une durée maximale de 7 jours ;
- CDD pour remplacement d'un salarié absent ;
- Salarié d'un particulier employeur ;
- Contrat de travail à temps partiel conclu avant le 1^{er} juillet 2014.

3 - Mise en œuvre à l'initiative de l'employeur

C'est l'employeur qui décide la mise en place du temps partiel dans l'entreprise, en tenant compte, le cas échéant, des règles fixées par une convention ou un accord collectif. Toutefois, le choix individuel du salarié pour le temps partiel doit être pris en considération.

Le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le passage d'un temps plein à un temps partiel ou inversement constitue une modification du contrat de travail qui doit être acceptée par le salarié.

A défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE). Si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

4 - Cas particulier en présence d'un accord collectif



La convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche étendu qui prévoit la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés.

Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

- Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;
- La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;
- Le délai laissé pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

5 - Passage à temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive

Lorsqu'un salarié, atteint l'âge permettant de bénéficier d'une retraite progressive, demande à travailler à temps partiel, il adresse sa demande à son employeur dans les conditions fixées par l'article [D. 3123-1-1 du code du travail](#).



A défaut de réponse écrite et motivée, par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande, l'accord de l'employeur est réputé acquis. Le refus de l'employeur est justifié par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.

Essentiel



Contrat de travail : le contrat de travail à temps partiel doit être obligatoirement écrit. Il précise la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail et la répartition des horaires.

Durée du travail : un salarié à temps partiel travaille moins de 35 heures par semaine (durée légale), ou moins que la durée prévue par un accord collectif d'entreprise.

Durée minimale : la durée minimale hebdomadaire est fixée à 24 heures, sauf exceptions (étudiants, accord du salarié, contraintes personnelles).

Modulation des horaires : les horaires de travail peuvent être modifiés sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours (ou moins, si prévu dans l'accord collectif).

Heures complémentaires : un salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires, mais celles-ci sont limitées à 1/10 de la durée contractuelle (ou 1/3 avec un accord collectif).

Majoration des heures : les heures complémentaires doivent être majorées de 10 % pour celles effectuées dans la limite de 1/10 de la durée prévue et de 25 % au-delà.

Égalité de traitement : les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que ceux à temps plein, notamment en termes de congés, de formation et de rémunération (proportionnelle).

Cumul d'emplois : le salarié peut cumuler plusieurs emplois à temps partiel, mais doit respecter le maximum légal de 48 heures de travail hebdomadaire pour l'ensemble de ses emplois. Ces règles visent à protéger les droits des salariés tout en offrant une flexibilité aux employeurs.

Date de mise à jour : juin 2025

Sources :

[Contrat de travail à temps partiel, obligations employeur - Captain Contrat](#)

[Contrat de travail à temps partiel : quelle durée minimum - Légimédia](#)

[Le travail à temps partiel : contrat et statut du salarié - Travail-emploi.gouv.fr](#)



Mots clés :

#Durée #Horaires #Salaire #Écrit #Heurescomplémentaires #Répartition #Droits #Proportionnel #Congés
#Modification