



Temps partiel dans le secteur privé

Vérfié le 28 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Tout salarié peut être amené à travailler à temps partiel, c'est-à-dire pendant une durée inférieure à la durée de travail d'un salarié à temps plein. Dans ce cas, le salarié à temps partiel est tenu de travailler pendant une durée minimale (sauf exceptions). Celle-ci est précisée dans le contrat de travail. Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires, dans certaines limites. Les heures complémentaires font l'objet d'une majoration de salaire.

De quoi s'agit-il ?

Le travail à temps partiel correspond à un travail dont la durée est nécessairement inférieure à la durée de travail prévue pour le salarié à temps plein.

Elle doit donc être inférieure aux limites suivantes :

- Durée légale hebdomadaire : 35 heures
- Durée légale mensuelle : 151,67 heures
- Durée légale annuelle : 1 607 heures

▲ Attention : une convention collective ou un accord collectif peut prévoir une durée de travail inférieure pour le temps plein (32 heures par semaine, par exemple). Dans ce cas, le salarié qui travaille moins que cette durée travaille à temps partiel.

Qui est concerné ?

Tout salarié peut travailler à temps partiel, quelle que soit la durée de son contrat (CDI () ou CDD ()).

Demande

Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F874>) ou le salarié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F878>).

Contrat de travail

Cas général

Le salarié qui travaille à temps partiel doit signer un contrat de travail écrit.

Ce contrat mentionne tous les éléments suivants :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la répartition des horaires de travail est prévue, par convention ou accord, sur une période supérieure à la semaine (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75>))
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Mode de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification

Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit. En l'absence d'écrit, le contrat est présumé être à temps plein.

Association

Le salarié qui travaille à temps partiel doit signer un contrat de travail écrit.

Ce contrat mentionne tous les éléments suivants :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la répartition des horaires de travail est prévue, par convention ou accord, sur une période supérieure à la semaine (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75>))
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification

Les horaires de travail sont communiqués au salarié chaque mois, par écrit.

Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit. En l'absence d'écrit, le contrat est présumé être à temps plein.

Entreprise d'aide à domicile

Le salarié qui travaille à temps partiel doit signer un contrat de travail écrit.

Ce contrat mentionne tous les éléments suivants :

- Qualification du salarié
- Rémunération
- Durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la répartition des horaires de travail est prévue, par convention ou accord, sur une période supérieure à la semaine (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F75>))
- Limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires
- Cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et nature de cette modification

Les horaires de travail sont communiqués au salarié chaque mois, par écrit.

Tout avenant au contrat doit également faire l'objet d'un écrit. En l'absence d'écrit, le contrat est présumé être à temps plein.

Durée de travail

Le salarié à temps partiel doit respecter une durée minimale de travail.

Cette durée est fixée par convention ou accord de branche étendu. En l'absence de convention ou d'accord, la durée minimale de travail est fixée à :

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

Toutefois, la convention collective ou l'accord collectif peut prévoir une durée minimale inférieure à 24 heures par semaine.

La convention ou l'accord doit alors déterminer :

- les garanties prévoyant la mise en œuvre d'horaires réguliers
- les garanties permettant au salarié 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
- les conditions selon lesquelles les horaires de travail des salariés sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes

Des dérogations à cette durée minimale sont prévues également dans les cas suivants :

Cas général

Le salarié qui a signé son contrat de travail à temps partiel (CDI () ou CDD ()) doit respecter une durée minimale de travail **d'au moins 24 heures par semaine**.

Le salarié qui a signé son contrat de travail à temps partiel avant le 1^{er} juillet 2014 (CDI () ou CDD ()) n'est pas tenu de respecter une durée minimale de travail.

Dérogation demandée par le salarié

Contraintes personnelles

Une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise peut être fixée, à la demande du salarié, pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles (raisons de santé ou familiales).

Cette demande est écrite et motivée.

Cumul d'activités

Une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise peut être fixée, à la demande du salarié, pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Le salarié peut ainsi atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de travail.

Cette demande est écrite et motivée.

Étudiant de moins de 26 ans

Le salarié a droit, s'il le demande, de bénéficier d'une durée minimale inférieure à la durée applicable dans l'entreprise pour lui permettre de poursuivre ses études. Le salarié doit être âgé de moins de 26 ans.

CDD

CDD d'une durée maximale de 7 jours

Le salarié n'est pas tenu de respecter une durée minimale de travail.

Remplacement d'un salarié absent

En cas de signature d'un CDD ou d'un contrat temporaire justifié par le remplacement d'un salarié, le salarié n'est pas tenu de respecter une durée minimale de travail.

Salarié d'un particulier employeur

Les dispositions concernant la durée minimale de travail ne sont pas applicables au salarié employé directement par un particulier (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F104>).

Rémunération

La rémunération du salarié à temps partiel est calculée *au prorata* de sa durée du travail (sauf *dispositions conventionnelles* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R51533>) ou *usages* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12915>) plus favorables).

Elle est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

La rémunération peut être lissée, ce qui permet d'assurer une rémunération fixe et régulière aux salariés dont l'horaire varie au cours de l'année.

Heures complémentaires

Tout salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat. Dans ce cas, le salarié effectue des heures complémentaires.

Nombre d'heures

Les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Par exemple, si le contrat prévoit une durée de travail de 30 heures hebdomadaires, le salarié peut effectuer 3 heures complémentaires au maximum.

Toutefois, elle peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise.

Les heures complémentaires ne doivent pas porter la durée de travail du salarié au niveau de la durée légale (ou de la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise, si elle est inférieure).

Rémunération des heures complémentaires

Toute heure complémentaire accomplie donne lieu à une majoration de salaire.

Le taux de majoration d'une heure complémentaire peut être fixé par convention ou accord de branche étendu, sans être inférieur à 10%. En l'absence de convention ou d'accord, le taux de majoration est fixé à :

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite de 1/10^e de la durée de travail fixé dans le contrat
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà de 1/10^e (et dans la limite de 1/3)

Droit au refus du salarié

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires :

- s'il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues
- ou si les heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Par contre, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer les heures complémentaires s'il est informé au moins 3 jours avant et que les heures sont effectuées dans les limites prévues au contrat. Dans ce cas, le refus du salarié constitue une faute pouvant justifier une sanction disciplinaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2234>) (avertissement, mise à pied...) ou, en fonction des circonstances, unlicenciement pour faute (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>).

Textes de référence

- Code du travail : article L3123-1 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004059&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004059&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Définition (ordre public)
- Code du travail : article L3123-5 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004161&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004161&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Rémunération (ordre public)
- Code du travail : article L3123-6 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004178&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004178&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contrat de travail (ordre public)
- Code du travail : articles L3123-7 à L3123-10 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004196&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004196&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du travail et heures complémentaires (ordre public)
- Code du travail : articles L3121-19 à L3123-21 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004544&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004544&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du travail et heures complémentaires (champ de la négociation collective)
- Code du travail : articles L3121-27 à L3123-29 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004787&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000033004787&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Durée du travail et heures complémentaires (dispositions supplétives)