

Le travail à temps partiel

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Définition

Le salarié à temps partiel est un salarié dont l'horaire de travail est inférieur à la durée légale de travail (soit 35 h par semaine, 151,67 h par mois, **1607** h par an).

Durée minimale

A compter du 1er janvier 2014, la durée minimale de travail pour un salarié embauché à temps partiel est fixée à **24h hebdomadaires** (ou l'équivalent mensuel, soit **104 h**, en cas de modulation). Certaines conventions collectives de branche pourront toutefois prévoir une durée minimale moindre ([Art. L3123-14-1 du Code du Trav.](#)).

Exceptions :

Cette durée minimum n'est pas applicable :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- Aux CDD et contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement d'un salarié absent.

En outre, une durée du travail inférieure peut être fixée pour :

- les salariés qui en font la **demande écrite et motivée** (pour lui permettre de faire face soit à des contraintes personnelles soit de cumuler plusieurs activités) ;
- 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 ;
- Les **associations intermédiaires** et les **entreprises de travail temporaire d'insertion** peuvent proposer une durée de moins de 24 h lorsque le parcours d'insertion le justifie.

Le contrat

Le contrat de travail à temps partiel peut être à durée déterminée ou indéterminée. **Il doit être écrit et mentionner :**

- La qualification ;
- Les éléments de rémunération ;
- La durée de travail et sa répartition ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués au salarié (prévoir un délai de prévenance suffisant, ex : 7 jours) ;
- Les conditions de modification de cette répartition ;
- Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires ;
- L'absence d'écrit fait présumer que le contrat a été établi à temps plein.

Statut du salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein.

Organisation du temps de travail :

La répartition du temps de travail s'effectue sur la semaine, le mois ou l'année. Cette répartition doit être précisée dans le contrat de travail :

Si le cadre hebdomadaire a été retenu, le contrat doit préciser la durée de travail sur la semaine et la répartition de cette durée entre les différents jours de la semaine.

Si le cadre mensuel a été retenu, le contrat doit préciser la durée mensuelle du travail et la répartition de celle-ci entre les semaines. Ainsi, un salarié à temps partiel peut travailler à temps complet une semaine donnée et ne pas travailler du tout une autre semaine, à condition que cette organisation se répète d'un mois à l'autre

Le travail à temps partiel

Mise à jour : février 2015



Chambres de Métiers
et de l'Artisanat

Région Rhône-Alpes



Horaires de travail :

Les horaires de travail d'un salarié à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption de plus de 2h que si une convention collective étendue l'autorise.

Information du salarié sur la répartition de ses horaires de travail :

L'employeur doit informer (si possible par écrit) le salarié de la répartition quotidienne de ses horaires de travail (ex : établir un planning dont un double est remis au salarié).

Une modification de cette répartition peut être décidée par l'employeur dans les cas qui auront été prévus au contrat de travail cela en respectant un délai de prévenance de 7 jours.

La durée de travail du salarié à temps partiel ne peut être modifiée sans l'accord du salarié.

Rémunération du salarié à temps partiel :

Le salarié à temps partiel doit toucher la même rémunération (salaire, primes...) que celle d'un travailleur à temps plein qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent, au prorata du temps effectué par le salarié à temps partiel.

Heures complémentaires :

Un salarié à temps partiel ne peut pas faire d'heures supplémentaires. Par contre, il peut faire des heures complémentaires, c'est-à-dire des heures au-delà de la durée de travail prévu dans le contrat, mais dans une certaine limite : **la durée de travail du salarié ne doit pas être portée au niveau de la durée légale du travail** (35 h/semaine).

A compter du 1er janvier 2014, les heures complémentaires qui n'excèdent pas 1/10ème de la durée du travail prévue au contrat ouvrent droit à une majoration de salaire de 10 %, pour celles excédant ce 10ème, la majoration est de 25 %.

Les conventions collectives peuvent toutefois prévoir des taux de majoration plus bas.

Congés payés :

Le salarié à temps partiel bénéficie des congés payés dans les mêmes conditions que les temps plein.

Priorité d'accès au temps plein :

Les salariés à temps partiel d'une entreprise ont priorité pour l'accès aux emplois à temps plein ressortissant de leur qualification dans l'entreprise.

Le Code du travail prévoit également désormais que les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un emploi d'une durée au moins égale à la durée minimale d'activité (ou à temps plein) bénéficient **d'une priorité d'emploi** sur les postes de l'entreprise correspondant à leur catégorie professionnelle ou équivalent. L'employeur porte à la connaissance des intéressés **la liste des emplois disponibles correspondants** (c. trav. art. L. 3123-8 modifié).

En pratique, un salarié qui aurait, par exemple, signé un contrat pour une durée du travail inférieure à 24 h hebdomadaires à sa demande pour faire face à des contraintes personnelles, ne peut ensuite « exiger » la révision de son contrat. Il bénéficie d'une simple priorité, ce qui suppose que l'employeur ait un emploi disponible à proposer.