

LE TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est celui où la durée de travail est inférieure au temps de travail légal, soit moins de 35h par semaine. Les salarié·es à temps partiel doivent avoir les mêmes droits que les salarié·es à temps plein.

1. Le temps partiel

Tout contrat, CDI ou CDD, peut être à temps partiel. Et le temps partiel peut être à l'initiative de l'employeur ou du salarié.



Bon à savoir : Le temps de travail de référence est celui de votre convention collective s'il est différent du cadre légal des 35h.

En effet, si la durée de travail fixée par votre convention collective est différente de celle légale (égale 37h par semaine, par exemple) alors un temps partiel représente toute durée de travail inférieure.

2. Les spécificités du contrat

Le temps de travail est obligatoirement présent dans le contrat de travail et sa modification nécessite l'accord du ou de la salarié·e à travers la signature d'un avenant au contrat.

Il est également nécessaire de préciser la **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine, ou entre les semaines du mois, ainsi que les cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.

Pour les temps partiels, cette obligation est d'autant plus forte qu'elle peut sinon conduire à une requalification du contrat en temps plein. La requalification implique le paiement des salaires et des cotisations qui aurait été dus pour un contrat à temps plein.

3. Un minimum d'heure défini par la loi

3.1 Un minimum de 24h

La durée minimale de travail, pour un temps partiel, est fixée par la loi sur une base de :

- **24 heures par semaine** avec une possible répartition des heures différentes en fonction des jours,
- **l'équivalent par mois** (soit environ 104 heures par mois) avec une répartition des heures différentes en fonction des semaines mais similaire d'un mois à l'autre,
- une répartition équivalente si la durée de travail est répartie sur plus d'un mois (maximum sur l'année) à condition que cela soit encadré par un accord collectif de branche ou d'entreprise.



Bon à savoir : En fonction de votre secteur d'activité, votre convention collective peut fixer un minimum d'heure différent (16h par exemple).

3.2 Les dérogations

Plusieurs dérogations à la règle existent. Globalement, le minimum de 24h ne s'applique pas si :

- le contrat de travail est un CDD dont la durée est égale ou inférieure à 7 jours,
- le contrat de travail est un CDD pour remplacement d'un·e salarié·e absent·e,
- le ou la salarié·e est étudiant·e et a moins de 26 ans,
- l'employeur est un particulier.

Au-delà de ces principaux éléments, le ou la **salarié·e** concerné·e **peut demander à travailler moins de 24h** pour faire face à des contraintes personnelles ou pour cumuler plusieurs activités. Pour cela, il·elle doit faire une demande écrite et motivée : [Modèle de demande de dérogation à la durée minimale de travail pour un temps partiel](#)

3.3 Les contrats signés avant 2014

Dernier élément, si le contrat a été signé avant le 1er juillet 2014, la durée minimum légale **ne s'applique pas**. Toutefois, si le ou la salarié·e demande à mettre fin à la dérogation, il ou elle bénéficie d'une priorité d'accès à un emploi équivalent d'au moins 24h par semaine. L'employeur peut refuser de mettre fin à la dérogation uniquement en l'absence de poste disponible.

4. Les heures complémentaires

Dans un contrat à temps partiel, les heures réalisées au-delà du nombre d'heure prévu par le contrat de travail sont appelées heures complémentaires.

4.1 Un nombre limité

Le recours aux heures complémentaires est limité. Elles ne peuvent être effectuées que dans la limite de **1/10e de la durée** hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat. La durée totale d'heures prévues et d'heures complémentaires doit être **inférieure à 35h** (ou au temps de travail de référence de la convention collective).



Bon à savoir : Cette limite peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle par convention ou accord d'entreprise.

Le ou la salarié-e doit également être prévenu au moins **3 jours avant** la réalisation des heures complémentaires. Si ce n'est pas le cas, la personne peut refuser de réaliser ces heures complémentaires. Cela ne constitue alors ni une faute ni un motif de licenciement.

4.2 Rémunération majorée

La rémunération des heures complémentaires est majorée. Sauf dispositions différentes prévues dans la convention collective, la majoration du salaire est de :

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

La rémunération des heures complémentaires **ne peut pas être remplacée par un repos compensateur**.

5. Besoin de plus d'informations ?

Les Fiches pratiques de la Plateforme RH apportent une information générale. Elles ne peuvent reprendre toutes les exceptions et cas particuliers.

Si vous souhaitez un conseil plus personnalisé, n'hésitez pas à nous contacter :
SARH93@mieuxentreprendre.fr / 06 44 05 66 43

Vous pouvez également retrouver des informations sur :

- Site service-public sur le [temps partiel](#)
- Site du [ministère du travail](#)