



## Le temps partiel - Synthèse

SosRH - Rédacteur : Paul-Franck LAGIER – 11/12/2024 - Dernière MAJ

⌚ - Temps de lecture : 2 à 3 min.

Bonne lecture !

Le travail à temps partiel, défini par une durée inférieure à celle d'un emploi à temps plein, est un outil de gestion des ressources humaines offrant flexibilité, et adaptation aux besoins des salariés et des employeurs. Ce mode d'organisation, encadré par des règles strictes, notamment en matière contractuelle, a encore bénéficié d'ajustements législatifs récents.

- Le travail à temps partiel est défini par **une durée de travail est inférieure à la durée légale de 35 heures** hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles ou inférieure à la durée conventionnelle en vigueur dans l'entreprise, si elle était elle-même différente de la durée légale du travail ( [Article L3123-1](#) du C. trav.).
- Il doit avoir une **durée minimale de 24 heures de travail par semaine**, sauf exceptions prévues par la loi ou par des accords de branche spécifiques ([article L3123-27 du C. trav.](#)). Les exceptions concernent notamment les contrats courts, le remplacement des salariés absents, les demandes dérogatoires des salariés, les étudiants de moins de 26 ans ....

*La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 facilite le temps partiel, dans le cadre de la retraite progressive et elle modifie les conditions du cumul emploi-retraite (notamment à temps partiel), permettant de cotiser pour acquérir de nouveaux droits à la retraite.*

- Les **heures complémentaires, limitées à 10 % de la durée contractuelle**, peuvent être majorées et portées jusqu'à un tiers par accord de branche étendu ([article L3123-20](#)). Cette augmentation temporaire du temps de travail peut également se faire par avenant de complément d'heures, lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit.
- Un **formalisme contractuel** rigoureux est précisément défini : la **répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**, ainsi que les cas et la nature des modifications de cette répartition de la durée de travail, et les modalités de communication des horaires aux salariés, doivent notamment y être précisés ([article L3123-6 du Code du travail](#))..
- Les salariés à temps partiel ne doivent pas faire l'objet de discrimination par rapport aux salariés à temps plein, notamment en matière de rémunération, de formation, de prise et de décompte des congés etc.

Cependant ils bénéficient de certaines règles particulières :

- D'une priorité de retour à une durée de travail supérieure, a fortiori au-delà du seuil de 24 heures (et pouvant aller jusqu'à un retour à un temps plein) ;

- D'un droit au Compte Personnel de Formation, au prorata du temps contractuel ;
- Lorsqu'ils sont élus du CSE, leur crédit d'heures de délégation au CSE est plafonné, à un tiers de la durée contractuelle etc.
- Le non-respect de certaines règles peut entraîner **une requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein.**

Ce risque est particulièrement fort, lorsque certaines règles du formalisme contractuel ne sont pas respectées, et/ou qu'il est fait un usage récurrent et/ou abusif aux heures complémentaires ou excédentaires (par avenant contractuel), a fortiori lorsque les limites contractuelles sont dépassées et/ou si la durée hebdomadaire ou mensuelle atteint la durée légale.

### **Conclusion**

Le travail à temps partiel offre une souplesse de gestion notable pour l'employeur, mais il nécessite un encadrement rigoureux pour prévenir les risques de contentieux ou de requalification en contrat à temps plein. L'actualisation législative d'avril 2023, en favorise encore l'utilisation, notamment dans le cadre d'une préretraite ou dans une situation de cumul emploi-retraite. Pour sécuriser l'usage du temps partiel, les employeurs doivent rédiger des contrats clairs et conforme aux règles légales, en faire respecter les seuils horaires, encadrer et suivre rigoureusement les heures complémentaires éventuellement réalisées.

*Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter notre étude intégrale (fiche technique).*

-----

### **Nos autres études (synthèses) :**

- [Les seuils d'effectif et leurs conséquences sociales](#)
- [Pouvoir de direction](#)
- [Les consultations annuelles obligatoires & les principes clefs de la consultation](#)
- [Les consultations ponctuelles obligatoires & les critères objectifs créant cette obligation](#)
- [Les acteurs de la négociation collective et les moyens dédiés](#)
- [Mise en œuvre de la négociation collective & validité des accords](#)
- [Les négociations collectives annuelles obligatoires](#)

*Certaines de nos fiches techniques sont en accès gratuit aux abonnés.*

Paul-Franck LAGIER –  
 Directeur de Mission Ressources Humaines  
 SosRH  
<https://sosrh.fr>