

- En application d'une convention ou d'un accord de branche. Dans ce cas, les modalités (demande, procédure, délai de réponse de l'employeur) y sont décrites ;
- S'il n'y a pas d'accord ou de convention sur le sujet, le/la salariée doit le demander en recommandé avec accusé de réception.

L'employeur ne peut pas le refuser dans le cadre d'un congé parental, en cas de maladie, d'accident grave ou de handicap d'un enfant à charge. Un employeur ne peut pas refuser une demande de temps partiel personnel, sans motiver le refus.

Quels droits pour les salarié-e-s à temps partiel ?

Le/la salariée à temps partiel bénéficie des droits reconnus aux salarié-e-s à temps complet.

Ainsi par exemple :

- la durée de la période d'essai ne peut être d'une durée supérieure à celle des salarié-e-s à temps plein. Elle est calculée comme pour un-e salariée à temps complet ;
- sa rémunération est proportionnelle à celle du/de la salariée qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- son ancienneté est calculée comme s'il/elle avait été occupé-e à temps plein ;
- la durée des congés payés est identique à celle dont bénéficient les salarié-e-s à temps plein (au moins 5 semaines).

Un-e salariée à temps partiel peut avoir **plusieurs employeurs** sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maximums légaux, soit 10 heures par jour et 48 heures par semaine ou 44 heures sur 12 semaines, 46 heures voire plus dans certains secteurs.

Un-e salariée à temps partiel est **prioritaire** par rapport à une embauche, s'il ou elle le souhaite, pour prendre un emploi à temps complet disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise et correspondant à sa catégorie professionnelle.

Pour les élections de la représentation du personnel, les salarié-e-s à temps partiel sont **électeur-trice-s** et éligibles comme les salarié-e-s à temps complet. Ils/elles sont comptabilisé-e-s dans l'effectif au prorata de leur temps de travail.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu avec un-e salariée dont la durée du travail est inférieure à la durée – légale ou conventionnelle – pratiquée dans l'entreprise. Obligatoirement écrit, ce contrat comporte certaines clauses afin de garantir les droits du/de la salariée concerné-e.

Un-e salariée à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs mais l'addition des durées du travail effectuées ne doit pas dépasser les durées maximales légales. Il faut noter que des dispositions spécifiques s'appliquent lorsque le/la salariée demande à bénéficier d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut!

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires :
 Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>
 Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi **Solidaires**

N° 20
Sept. 2025

Le temps partiel en 9 questions

Aujourd'hui vous êtes de caisse de 8h à 10h30 puis de 19h à 22h.

Comme ça vous avez votre journée pour vous balader !



Emma.

Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
 31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

Le temps partiel, c'est quoi ?

On parle de temps partiel quand un emploi est d'une durée de travail inférieure à la durée légale du travail qui est de 35 heures par semaine (soit 151,67 heures par mois ou 1 607 heures sur l'année).

A défaut de dispositions d'accord de branche ou de convention collective, une durée minimale de travail hebdomadaire doit être respectée de 24 heures par semaine pour tout contrat à temps partiel conclu depuis le 1^{er} juillet 2014. Si la date du contrat est antérieure, il est possible qu'il ne respecte pas la durée minimale de 24 heures.

Cette règle de durée minimale n'est pas à respecter pour les contrats de travail :

- Avec un particulier employeur ;
- D'une durée au plus égale à sept jours ;
- Pour remplacer un salarié absent ;
- D'insertion ;
- pour les étudiant·es âgé·es de moins de 26 ans.

D'autre part, le/la salarié·e peut demander un contrat d'une durée inférieure à 24 heures par semaine afin de répondre à des contraintes personnelles, ou pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à cette durée minimale. Sa demande doit être écrite et motivée. **L'employeur n'est pas obligé de l'accepter.**

Si le/la salarié·e souhaite passer à une durée au moins égale à 24 heures (et le cas échéant, à la durée définie conventionnellement) ou supérieure, **il/elle est prioritaire pour l'attribution d'un emploi** correspondant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Quelles sont les mentions obligatoires d'un contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail à temps partiel, CDD ou CDI, **doit obligatoirement être écrit** (ce qui n'est pas toujours le cas pour les contrats à temps plein, si la convention collective ne l'impose pas). A défaut de quoi le contrat de travail est réputé à temps plein (et susceptible d'être requalifié ainsi par le Conseil de Prud'hommes).

Le document doit mentionner la qualification, la rémunération et surtout concernant le temps de travail :

- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- La durée maximale des heures complémentaires
- Les horaires de travail pour chaque journée travaillée dans la semaine.
- La possibilité de modification éventuelle de la répartition de la durée du travail et la nature de cette modification.

Les heures complémentaires, c'est quoi ?

A ne pas confondre avec les heures supplémentaires ! **Ce sont les heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat de travail à temps partiel, mais toujours dans la limite de la durée légale** qui est de 35 heures par semaine ou conventionnelle applicable dans l'entreprise.

Elles sont limitées au 1/10^e de la durée prévue du contrat de travail (par exemple 2 heures complémentaire maximum pour un contrat de 20 heures par semaine). Des dispositions conventionnelles peuvent porter la limite au tiers de la durée prévue par le contrat de travail.

Elles peuvent être refusées par le/la salarié·e :

- si le/la salarié·e en a été prévenu·e moins de 3 jours avant ;
- si le volume dépasse celui prévu par le contrat de travail.

Quelle est la rémunération de ces heures complémentaires ?

Si une convention ou un accord de branche étendu existe, la majoration de salaire ne peut être inférieure à 10 %. S'il n'y en a pas, 10 % pour celles qui sont prévues dans le contrat et 25 % pour les heures au-delà. Ainsi, par exemple, pour un contrat de 20 heures par semaine, pour 25 heures travaillées les deux premières heures complémentaires sont majorées de 10% puis les trois heures suivantes sont majorées de 25 %.

La modification de la durée du travail est-elle possible ?

Une convention ou un accord collectif peut prévoir un "complément d'heures" (à ne pas confondre avec les heures complémentaires !) pour une durée déterminée. Cela doit prendre la forme d'un avenant écrit au contrat de travail qui précise le nombre d'heures en complément et sur quelles périodes dans l'année.

Il ne peut pas être conclu plus de 8 « avenants de complément d'heures » par an et par salarié·e.

Ce complément d'heures est rémunérées au même taux que les heures prévus initialement par le contrat de travail (c'est à dire sans majoration) sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

La répartition des horaires peut-elle être modifiée ?

Oui, il y a deux possibilités.

La première, dans le cas où le contrat ne prévoit pas de modification des horaires, le/la salarié·e peut refuser !

La seconde, si le contrat prévoit des changements d'horaires, il y a un délai de prévenance qui peut être prévu par la convention collective et qui ne peut être inférieur à 3 jours ouvrés, et en l'absence de règle conventionnel le délai est de 7 jours ouvrés.

Le/la salarié·e peut refuser cette modification si elle n'est pas compatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses ;
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- Une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Des coupures au cours de la journée : est-ce possible ?

C'est possible, mais dans certaines limites.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut définir la répartition des horaires de travail des salarié·e·s à temps partiel dans la journée de travail.

Si cette répartition comporte plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, la convention ou l'accord définit les amplitudes horaires pendant lesquelles les salarié·e·s peuvent exercer leur activité et prévoit des contreparties spécifiques.

A défaut d'accord, la journée de travail du/de la salarié·e ne peut comporter plus d'une interruption d'activité ni d'interruption supérieure à deux heures.

Par exemple, un·e salarié·e à temps partiel peut travailler de 8 h à 10 h puis de 11 h à 15 h : une seule coupure et une interruption de moins de 2 heures, les exigences de la loi sont respectées.

Qu'est-ce que le temps partiel pour raisons personnelles ?

Afin de concilier vie professionnelle et vie familiale, un·e salarié·e peut demander à bénéficier d'une réduction de son temps de travail sous la forme de périodes d'une ou plusieurs semaines non travaillées. Dans ce cas, pendant les périodes travaillées, le/la salarié·e est occupé·e selon l'horaire collectif applicable dans l'entreprise ou l'établissement. Mais sa durée de travail sur l'année doit correspondre à un temps partiel.

Un·e salarié·e peut demander à bénéficier d'un temps partiel personnel de la façon suivante :