Dernière mise à jour le 07 décembre 2023

Le temps partiel

Tout ce qu'il faut savoir sur le temps partiel : la définition d'un temps partiel en nombre maximal et minimal d'heures de travail, les dérogations, la demande de travail à temps partiel,...

Sommaire

- Qu'est-ce que le temps partiel ?
- Quelle est la durée minimale du temps partiel ?
- Quelles sont les dérogations à la durée minimale ?
- Qu'est-ce que la priorité d'emploi ?
- Comment un salarié peut-il demander un temps partiel ?

Qu'est-ce que le temps partiel ?

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine, 151.67 heures par mois ou 1607 heures sur l'année) ou à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise si elle est inférieure à la durée légale. **Article L 3123-1 du Code du Travail.**

Quelle est la durée minimale du temps partiel ?

La durée minimale du temps partiel est fixée par la convention collective ou par un accord de branche. **Article L 3123-19 du Code du Travail.**

A défaut, elle est de 24 heures par semaine (ou 104 heures par mois). **Article L 3123-27 du Code du Travail.**

Quelles sont les dérogations à la durée minimale ?

La durée minimale de 24 heures par semaine (ou la durée fixée la convention collective ou un accord de branche) n'est pas applicable :

- Aux CDD de 7 jours ou moins.
- Aux CDD conclus pour les motifs suivants :
- Remplacement d'un salarié absent.
- Remplacement d'un salarié passant provisoirement à temps partiel.
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu.
- Remplacement d'un salarié dont le départ précède la suppression de son poste de travail (après consultation du CSE).
- Remplacement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI.
- A la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale.

La demande du salarié doit être écrite et motivée. Bien qu'il n'existe aucune obligation légale en ce sens, sa demande doit être la plus précise possible et assortie des éventuels justificatifs de sa situation. Ceci permet d'évacuer tout risque de contentieux ultérieur sur la réalité du cas de dérogation.

- A la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études.
- En cas de temps partiel pour raison thérapeutique sur décision du médecin du traitant et du médecin du travail.
- A la demande du salarié, travailleur handicapé.

Article L 3123-7 du Code du Travail.

Qu'est-ce que la priorité d'emploi ?

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à 24 heures par semaine (ou durée minimale conventionnelle) ou un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi

ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ou, si une convention ou un accord de branche étendu le prévoit, d'un emploi présentant des caractéristiques différentes.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article L 3123-3 du Code du Travail.

Comment un salarié peut-il demander un temps partiel ?

- S'il existe un accord collectif sur le temps partiel applicable à l'entreprise :

Un accord d'entreprise, la convention collective ou un accord de branche, peut prévoir la procédure à suivre pour demander un temps partiel. Dans ce cas, le salarié doit suivre cette procédure. Si un tel accord existe, il doit également fixer le délai dont dispose l'employeur pour répondre à la demande du salarié.

Article L 3123-17 du Code du Travail.

- S'il n'existe pas d'accord collectif sur le temps partiel applicable à l'entreprise :

Le salarié doit faire sa demande par lettre recommandée avec accusé, 6 mois avant la date souhaitée de passage à temps partiel, en précisant la durée du travail demandée et la date envisagée pour le passage au temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai de 3 mois suivant la réception de la demande pour répondre.

Il ne peut refuser le passage à temps partiel que s'il justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Article L 3123-26 du Code du Travail.

https://www.legisocial.fr/procedures-rh/repondre-demande-passage-temps-partiel.html »

%LINK%