

Dernière mise à jour le 22 mai 2025

Temps partiel : Comment les gérer en paie ?

Le ministère du travail a mis à jour sa FAQ sur le temps partiel. Découvrez comment gérer en paie les salariés à temps partiel !

Sommaire

- Qu'est-ce que le temps partiel ?
- Mise en place du temps partiel
- Durée minimale de travail : le seuil des 24 heures
- Traitement en paie du temps partiel
- Rémunération proportionnelle
- Éléments variables de paie et temps partiel
- Heures complémentaires

Le ministère du Travail a récemment mis à jour sa FAQ sur le passage à temps partiel, l'occasion de rappeler les règles essentielles en matière de temps partiel et son traitement en paie.

Qu'est-ce que le temps partiel ?

Un salarié est considéré à temps partiel lorsque sa durée de travail est inférieure :

- à la durée légale hebdomadaire de 35 h,
- ou à la durée conventionnelle si celle-ci est inférieure,
- ou encore à la durée applicable dans l'établissement.

Code du travail -Article L3123-1 :

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

À noter : un salarié à temps partiel ne doit jamais effectuer 35 heures sur une semaine isolée, au risque de voir son contrat requalifié en temps plein (Cour de cassation - 15 sept. 2021 - n° 19-19563).

Mise en place du temps partiel

Le recours au temps partiel peut être :

- A la demande du salarié
- Proposé par l'employeur (par accord collectif ou à défaut après avis du CSE)

En l'absence d'accord collectif, le salarié adresse sa demande par courrier recommandé au moins 6 mois avant la date souhaitée. L'employeur dispose de 3 mois pour répondre par écrit.

Code du travail - Article L3123-17 :

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir la mise en œuvre d'horaires de travail à temps partiel à l'initiative de l'employeur.

Cet accord ou cette convention peut également fixer les conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés. Dans ce cas, l'accord ou la convention prévoit :

1° Les modalités selon lesquelles les salariés à temps complet peuvent occuper un emploi à temps partiel et les salariés à temps partiel occuper un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ;

2° La procédure à suivre par les salariés pour faire part de leur demande à leur employeur ;

3° Le délai laissé à l'employeur pour y apporter une réponse motivée, en particulier en cas de refus.

Code du travail - Article L3123-26 :

A défaut de convention ou d'accord collectif, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur, après avis du comité social et économique.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, des horaires à temps partiel peuvent être pratiqués à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés, après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

A défaut de convention ou d'accord collectif, le salarié peut demander à bénéficier d'un poste à temps partiel, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

La demande mentionnée au troisième alinéa ne peut être refusée que si l'employeur 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.

Code du travail - Article D3123-3 :

A défaut d'accord prévu au troisième alinéa de l'article L. 3123-26, la demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée six mois au moins avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

Durée minimale de travail : le seuil des 24 heures

En principe, les contrats de travail à temps partiel doivent prévoir une durée minimale de 24 h hebdomadaires, sauf :

- demande écrite du salarié pour contraintes personnelles ou cumul d'activités,
- salarié étudiant de moins de 26 ans,
- contrat court (< 8 jours),
- contrat de remplacement.
- Pour certains contrats d'insertion et contrats aidés

Code du travail - Article L3123-7 :

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable :

1° Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;

2° Aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 ;

3° Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent.

4° Aux contrats de travail à durée indéterminée conclus dans le cadre d'un cumul avec l'un des contrats prévus aux articles L. 5132-5, L. 5132-11-1 ou L. 5132-15-1, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa du présent article peut être fixée à 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 mentionnée au même premier alinéa. Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue audit premier alinéa peut être fixée, à sa demande, au bénéfice du salarié ayant atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 161-22-1-5 du code de la sécurité sociale.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Cette durée minimale peut être abaissée par un accord de branche étendu.

Code du travail - Article L3123-19 :

Une convention ou un accord de branche étendu fixe la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-7. Lorsqu'elle est inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-27, il détermine les garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27.

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu détermine les modalités selon lesquelles les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-27 sont regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

Important : Les contrats conclus avant le 1er janvier 2014, ainsi que ceux signés entre le 22 janvier et le 30 juin 2014, ne sont

pas soumis à cette durée minimale obligatoire.

Traitement en paie du temps partiel

Rémunération proportionnelle

Le salaire est calculé proportionnellement à la durée du travail effectuée. Sur le bulletin de salaire, deux solutions possibles :

- Le salaire de base est calculée sur la base de la durée mensuelle : Durée mensuelle moyenne X taux horaire
- Le salaire de base temps plein et une minoration horaire correspondant aux heures non travaillées

Exemple :

Un salarié mensualisé travaille 28 heures par semaine dans une entreprise appliquant la durée légale du travail (35 heures par semaine, soit 151,67 heures mensuelles). Son salaire mensuel est calculé ainsi :

$151,67 / 35 \times 28 = 121,34$ heures.

Le salaire mensuel brut est donc calculé sur la base de 121,34 heures.

Éléments variables de paie et temps partiel

Les éléments de rémunération, notamment les primes, doivent en principe être proratisés en fonction de la durée de travail du salarié. C'est notamment le cas des primes conventionnelles ou prévues par un accord collectif, sauf disposition expresse prévoyant leur versement intégral.

Heures complémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat sont dites "complémentaires". Elles sont autorisées dans une certaine limite (1/10e voire 1/3 si accord collectif) et sont majorées d'au moins 10 %.

[Spécificité du contrat de travail à temps partiel 2025](https://www.legisocial.fr/actualites-sociales/7368-temps-partiel-comment-gerer-paie.html)