

Quelle est la durée minimum du temps de travail à temps partiel ?

Description

Un salarié peut travailler à temps plein ou à [temps partiel](#). Le temps partiel correspond à un temps de travail effectif moindre que le temps plein. La durée du travail à temps partiel est prévue dans le [contrat de travail](#).

Le salarié à temps partiel peut être amené à effectuer des heures complémentaires.

[Modèles de contrats de travail à temps partiel](#)

Qu'est-ce que le temps partiel ?

Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit respecter une durée maximale mais aussi une durée minimale.

Le respect d'une durée maximale

Le travail à temps partiel d'un salarié correspond à un **travail dont la durée est inférieure** au temps de travail d'un salarié à temps plein.

Ainsi, le temps de travail à temps partiel doit être inférieur à :

- 35 heures, soit [la durée légale hebdomadaire](#) ;
- 151,67 heures, soit la durée légale mensuelle ;
- 1607 heures, soit la durée légale annuelle.

Ainsi, est considéré comme salarié à temps partiel celui qui **respecte ces heures limites fixées**.

Tout salarié peut travailler à temps partiel, qu'importe son type de contrat. En effet, les salariés en CDD ou CDI voire même sous contrat intérimaire peuvent travailler à temps partiel. Le temps partiel peut être **recherché par l'employeur ou demandé par le salarié**.

Le respect d'une durée minimale

Le salarié à temps partiel doit respecter une **durée minimale de travail**.

La [durée du travail](#) minimale est fixée à :

- 24 heures par semaine ;
- Ou, 104 heures par mois avec une répartition variant selon les semaines.

En somme, la durée minimale du travail d'un salarié en temps partiel est fixée par la loi. L'[article L3123-27 du Code du travail](#) porte en effet ce seuil à 24 heures par semaine. Cette durée peut aussi être exprimée de manière mensuelle.

Cependant, des dispositions conventionnelles peuvent prévoir une **durée minimale inférieure à 24 heures par semaine**. Par exemple, le salarié peut travailler des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A noter : Les étudiants de moins de 26 ans peuvent déroger à la règle des 24 heures. En effet, cette dérogation permet le développement des "[job étudiants](#)".

En principe, le salarié qui a signé un contrat de travail à temps partiel doit respecter une durée de travail minimale d'au moins 24 heures par semaine.

Comment est constitué le contrat de travail d'un salarié à temps partiel ?

Le salarié qui travaille à temps partiel doit **signer un contrat de travail écrit**. Le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner :

- La qualification du salarié ;
- La rémunération ;
- La durée du temps de travail prévue ;
- La limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires ;
- Les cas pour lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.

A noter : Tout avenant au contrat de travail doit être écrit.

En l'absence de contrat de travail écrit, le contrat de travail à temps partiel peut être **requalifié en contrat de travail à temps plein**.

Zoom: Afin de faciliter vos démarches de recrutement, LegalPlace vous propose des [modèles de contrats de travail](#)

. Il vous suffit simplement de remplir nos modèles en ligne et de les imprimer.

Comment s'articule la rémunération d'un contrat de travail à temps partiel ?

La rémunération du salarié à temps partiel est prévue par le contrat de travail. Cette rémunération peut varier en fonction des heures complémentaires effectuées. Le salarié dispose d'un droit de refus d'exécution de ces heures complémentaires sous réserve de quelques conditions.

La rémunération du salarié

La rémunération du salarié est prévue et **calculée en fonction de la durée** de son temps de travail.

En principe, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un poste équivalent.

En se fiant au smic horaire, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel 24 heures par semaine est en effet de **1118.40€ par mois**. Le seuil plancher légal de 24 heures par semaine garantit ainsi une certaine sécurité économique aux salariés.

La possibilité d'effectuer des heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée de travail prévue au contrat.

Les [heures complémentaires](#) peuvent être effectuées dans la **limite d'1/10^e de la durée hebdomadaire** ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Par exemple, si le salarié à temps partiel effectue 30 heures de travail hebdomadaire, celui-ci ne peut effectuer que 3 heures complémentaires au maximum.

Les heures de travail complémentaires donnent lieu à une **majoration de salaire**. Le taux de majoration est fixé à :

- 10% pour chaque heure de travail accomplie dans la limite de durée de travail fixé par le contrat de travail ;
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà de la limite de durée de travail fixé par le contrat de travail.

Le droit de refus du salarié

Le salarié peut **refuser d'effectuer des heures complémentaires** si :

- Il est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.
- Les heures complémentaires dépassent la limite fixée par le contrat de travail.

Si ces conditions sont respectées par l'employeur, le salarié ne peut refuser d'effectuer ses heures complémentaires. Le refus du salarié sans motif valable peut entraîner une sanction disciplinaire voire un licenciement pour faute.

FAQ

Quelle est la durée de travail minimum légale pour un contrat à temps partiel ?

Quelle est la durée de travail minimum légale pour un contrat à temps partiel ?

Est-il possible de déroger à ce minimum légal ?

Oui, il est parfaitement possible pour un salarié à temps partiel d'effectuer moins de 24 heures de travail par semaine (ou équivalent). Certaines situations sont visées par le Code du travail, tandis que d'autres dérogations peuvent être accordées via une convention collective ou un accord de branche. En outre, les contrats de travail conclus avant le 1er juillet 2014 ne sont pas concernés par ce minimum légal de 24 heures par semaine.

Le salarié en situation de handicap peut-il demander à travailler

moins de 24 heures par semaine ?

Oui, tout à fait. Le salarié devra motiver et justifier sa demande de dérogation, par exemple au moyen d'un certificat médical attestant de son handicap et des risques potentiels de travailler 24 heures par semaine ou plus.