

ÉTUDE COMPARATIVE INTERNATIONALE

Le temps partiel

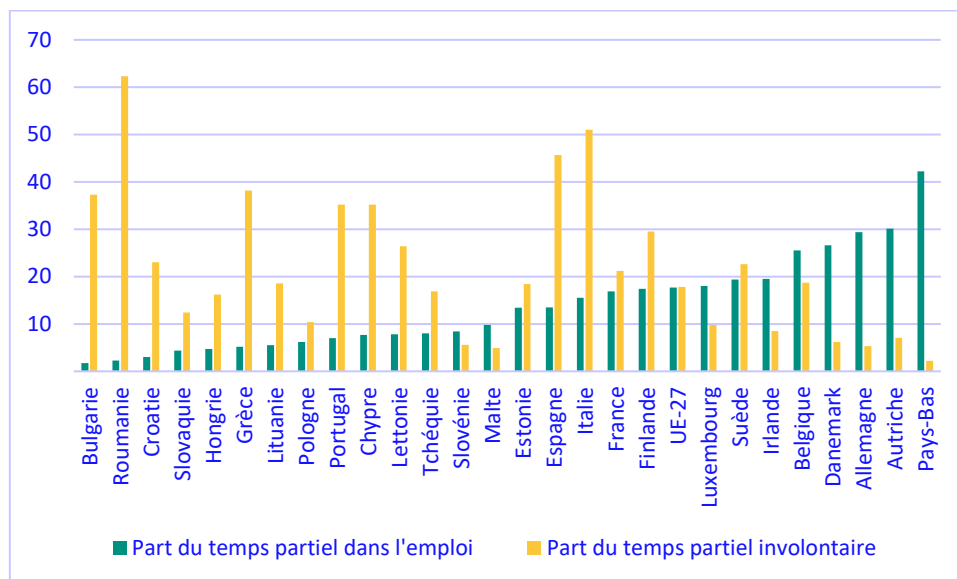
En France, si la part de salariés à temps partiel est moindre et qu'ils travaillent en moyenne plus que dans la plupart des pays européens, la part du temps partiel involontaire est plus élevée. Dans ce contexte, une enquête comparative internationale a été lancée dans plusieurs services économiques de la Direction Générale du Trésor afin de documenter **le cadre légal du temps partiel et les politiques mises en œuvre à l'étranger en matière de temps partiel, notamment pour réduire le temps partiel contraint**. Les pays qui ont été consultés dans le cadre de cette enquête sont : (i) dans l'Union européenne (UE) : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, l'Italie et les Pays-Bas ; et (ii) hors UE : le Royaume-Uni.

1. État des lieux et principaux constats

La part du temps partiel¹ dans l'emploi est élevée dans les pays d'Europe du Nord (Allemagne, Belgique, Danemark, Pays-Bas) et au Royaume-Uni (cf. graphique 1). En 2025, les Pays-Bas avaient la part de temps partiel dans l'emploi (15-64 ans) la plus élevée de l'UE, à 42,2 %. En Allemagne, au Danemark, en Belgique et au Royaume-Uni, plus d'un quart des personnes en emploi étaient à temps partiel (29,4 % en Allemagne, 26,6 % au Danemark et 25,5 % en Belgique en 2025 ; 25,5 % au Royaume-Uni au 4^e trimestre 2025). En comparaison, la part du temps partiel dans l'emploi est nettement plus faible dans les pays d'Europe du Sud (15,5 % en Italie et 13,5 % en Espagne en 2025) et en France (16,9 % en 2025)ⁱ.

Graphique 1 : Part du temps partiel et du temps partiel contraint en comparaison européenne, 2025

¹ La distinction entre travail à temps complet ou à temps partiel se fait sur une base déclarative, mis à part aux Pays-Bas et en Islande où un seuil de 35h est appliqué. Source : Eurostat, Labor Force Survey.



Source : Eurostat, [\[lfsi_pt_a\] Part-time employment and temporary contracts - annual data](#) ; [\[lfsa_eppgai\] Persons in involuntary part-time employment - % of total part-time employment](#)

Champ : Salariés âgés de 15 à 64 ans

Les salariés à temps partiel travaillent en moyenne plus d'heures dans l'année en Italie, en Belgique et en Franceⁱⁱ que la moyenne de l'UE. En 2024, la durée de travail effective annuelle moyenne des salariés à temps partiel était de 957 heures dans l'UE. Cette durée était plus élevée en Italie (1 119 heures), en Belgique (1 010 heures) et en France (973 heures). Les salariés à temps partiel avaient des durées annuelles effectives de travail plus faibles en Allemagne (935 heures), aux Pays-Bas (919 heures), en Espagne (918 heures) et au Danemark (800 heures). Au Royaume-Uni, le temps de travail moyen des travailleurs à temps partiel est de 16,5 heures par semaine, contre 36,5 heures pour un travailleur à temps plein.

Dans l'ensemble des pays interrogés, le temps partiel est davantage pratiqué par les femmes et les jeunesⁱⁱⁱ. Les Pays-Bas et l'Allemagne présentent la plus forte prévalence du temps partiel parmi les femmes : en 2025, 62,5 % des femmes en emploi occupaient un poste à temps partiel aux Pays-Bas, contre respectivement 48,6 % des femmes en Allemagne, et 25,9 % des femmes en France. En 2025, parmi les pays étudiés, l'écart de la part de l'emploi à temps partiel entre les femmes et les hommes allait de 14,6 points en Espagne à 38,9 points aux Pays-Bas ; il atteint 17,5 points en France et 36,4 points en Allemagne. Les Pays-Bas et le Danemark présentent la plus forte prévalence du temps partiel parmi les jeunes : en 2025, 71,9 % des jeunes en emploi occupaient un poste à temps partiel aux Pays-Bas, contre respectivement 63,0 % des jeunes au Danemark, et 22,8 % des jeunes en France. L'écart de la part de l'emploi à temps partiel entre les jeunes (15-24 ans) et l'ensemble des individus de 15 à 64 ans variait de 3,3 points en Allemagne à 36,4 points au Danemark ; il s'établit à 5,9 points en France.

Malgré une prévalence plus faible du temps partiel, le recours au temps partiel est plus fréquemment qualifié d'involontaire en Espagne, en Italie et en France^{iv} (cf. graphique 1). En 2025, en Italie et en Espagne, environ une personne sur deux en emploi à temps partiel déclare occuper cette situation faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein (i.e. temps partiel involontaire). En France, la part de temps partiel involontaire est également élevée, à 21,2 %. À l'inverse, dans les pays d'Europe du Nord, où la prévalence du temps partiel est pourtant plus élevée, la part du temps partiel involontaire est nettement plus faible (2,2 % aux Pays-Bas, 5,3 %

en Allemagne et 6,2 % au Danemark). Le moindre temps partiel involontaire dans ces pays pourrait ainsi refléter une meilleure acceptabilité sociale du travail à temps partiel.

Les motifs de recours au temps partiel liés à des contraintes familiales sont fréquemment invoqués dans tous les pays interrogés, en particulier par les femmes. La prise en charge d'enfants ou de proches en situation de handicap figure parmi les trois premières raisons dans l'ensemble des pays, à l'exception du Danemark. Ce motif est plus fréquemment invoqué par les femmes que par les hommes dans tous les pays interrogés, ce qui reflète notamment l'inégale répartition des tâches domestiques. Aux Pays-Bas, plus de 40 % des femmes disent avoir recours au temps partiel pour s'occuper d'enfants ou d'un proche handicapé (contre environ 30 % en France et en Allemagne, 25 % en Belgique). Le temps partiel lié aux études ou à la formation est en revanche plus fréquent en Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni qu'en France.

2. Actions publiques et évolutions récentes

Les politiques publiques mises en œuvre en matière de temps partiel présentent un caractère ambivalent : elles visent à faciliter le recours au temps partiel choisi, tout en limitant les obstacles à l'accès à un temps plein. Dans plusieurs pays, le recours au temps partiel est encouragé en tant qu'outil de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, permettant également de prévenir le retrait du marché du travail de certains publics confrontés à des contraintes ou à des difficultés spécifiques, telles que la maladie ou la prise en charge d'enfants ou de proches. Les politiques mises en œuvre cherchent toutefois à limiter le temps partiel subi et à lever les obstacles au retour à temps plein pour les salariés.

Plusieurs pays ont ainsi mis en place des mesures facilitant l'accès au temps partiel pour les salariés qui le souhaitent. Au Danemark, l'accès des jeunes à l'emploi à temps partiel est encouragé, notamment via l'exonération de certaines cotisations sociales pour les moins de 18 ans. Le but est de favoriser l'entrée précoce sur le marché du travail, tout en maintenant la compatibilité avec les études. En Italie, depuis le 1^{er} janvier 2026, certains parents salariés² disposent d'un droit prioritaire au passage à temps partiel (réduction du temps de travail d'au moins 40 %). Les employeurs appliquant cette priorité bénéficient d'une exonération totale des cotisations sociales pendant 24 mois, dans la limite de 3 000 € par an.

Aux Pays-Bas et en Allemagne, les salariés disposent quasiment d'un droit au passage à temps partiel. Aux Pays-Bas, la loi sur le travail flexible de 2016^v permet aux salariés ayant au moins 6 mois d'ancienneté (i) de demander une augmentation ou une réduction de leur temps de travail, (ii) de modifier leurs horaires, et (iii) de changer leur lieu de travail, notamment afin de recourir au télétravail. Tout refus de l'employeur doit être dûment motivé. En Allemagne, le législateur a introduit dès 2001 un droit au temps partiel^{vi} : les employeurs doivent, sous certaines conditions, permettre à leurs employés de réduire leur temps de travail, dans la mesure où cela ne va pas à l'encontre des intérêts de l'entreprise. Ce droit de recours est limité aux entreprises employant plus de 15 collaborateurs.

Des dispositifs spécifiques existent en Allemagne et en Belgique permettant de passer à temps partiel pour une durée temporaire. En Allemagne, le dispositif de « *Brückenteilzeit* » introduit en 2019, permet à un salarié³ de réduire son temps de travail pour une durée prédéterminée (1 à

² Ayant au moins trois enfants à charge et dont le plus jeune a moins de dix ans ou alors un enfant handicapé (sans limite d'âge).

³ Le salarié doit avoir une ancienneté minimale de 6 mois et être employé dans une entreprise de plus de 45 salariés. Il doit formuler une demande écrite au moins 3 mois à l'avance. L'employeur

5 ans), à l'issue de laquelle le salarié est automatiquement réintégré à temps plein. Le dispositif s'adresse notamment aux parents de jeunes enfants ou aux aidants familiaux, bien qu'aucune justification n'ait à être fournie par le salarié. En Belgique, le dispositif du « crédit-temps » permet au salarié, sous certaines conditions⁴, de suspendre complètement son travail ou de passer à temps partiel pour une durée prédéterminée (au maximum de 51 mois). Le salarié peut en outre bénéficier d'allocations d'interruption pendant la période. À l'issue de la période, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent conforme à son contrat de travail.

Certains pays, dont la France, ont mis en place une priorité d'accès à l'emploi à temps plein pour les salariés à temps partiel en faisant la demande auprès de leur employeur. En France, si le salarié désire augmenter sa durée de travail de manière permanente, il bénéficie d'une priorité d'accès pour le passage à temps plein ou à un temps partiel plus élevé dans l'entreprise. En Belgique, si le travailleur à temps partiel en fait la demande, il doit obtenir en priorité un emploi à temps plein ou un autre emploi à temps partiel vacant. En cas de non-respect de cette priorité par l'employeur, celui-ci doit verser une cotisation de responsabilisation (25€ par mois et travailleur) si le salarié bénéficie des allocations.

Parmi les pays interrogés, seule la France a mis en place un régime socio-fiscal incitatif pour les heures complémentaires. Bien qu'elles soient majorées d'au moins 10%, les heures complémentaires bénéficient d'un régime socio-fiscal favorable similaire à celui sur les heures supplémentaires hors cotisations patronales : exonération de cotisations salarié⁵ et d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500€ par an).

Plusieurs pays ont réformé leur système socio-fiscal pour limiter les effets désincitatifs du passage d'un temps partiel à un temps plein. Au Royaume-Uni, la réforme des prestations sociales (*Universal Credit*), menée en 2012, incite les salariés à temps partiel à accroître leurs heures travaillées⁶. Au Danemark, la réforme de l'aide sociale entrée en vigueur en 2025 lisse la baisse des prestations lorsque les revenus augmentent, afin de limiter les désincitations à augmenter le temps de travail, en particulier pour les parents isolés et les bas revenus. En Allemagne, le quotient conjugal, jugé désincitatif pour l'activité du second apporteur de revenu, a fait l'objet de propositions de réforme par le Conseil Allemand des experts économiques en 2023, qui préconise une individualisation de l'impôt afin de soutenir l'emploi des femmes.

L'Allemagne et les Pays-Bas ont récemment engagé des réformes visant à réduire les freins structurels à l'emploi à temps plein, en particulier pour les parents. Pour stimuler l'offre de travail, l'Allemagne a plutôt mis en place des politiques structurelles (plan d'investissement dans les crèches, droit opposable à une place en crèche depuis 2013, réforme du congé parental),

peut rejeter la demande si la décision motivée, par exemple par des difficultés opérationnelles ou un nombre déjà important d'employés ayant réduit temporairement leurs heures de travail.

⁴ Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois et avoir été effectivement occupé au moins à $\frac{3}{4}$ temps dans les 12 mois précédant la demande pour une réduction à mi-temps. Le salarié doit formuler une demande écrite au moins 3 mois (resp. 6 mois) avant si l'entreprise emploie plus (resp. moins) de 20 travailleurs. Si plus de 5 % des salariés de l'entreprise ont demandé un crédit-temps, un mécanisme de préférence et de planification est prévu par la réglementation.

⁵ Dans la limite de 11,31 % de la rémunération (taux correspondant aux cotisations vieillesse et veuvage de base et complémentaires) mais ouvrent des droits à retraite.

⁶ L'*Universal Credit* (UC) est retiré progressivement à mesure que les revenus augmentent (*taper rate*). Pour certains ménages, l'UC prévoit des *work allowances* (similaire à la *prime d'activité*) avant tout retrait de la prestation, ce qui valorise l'augmentation des heures travaillées. Le versement de l'UC est conditionné au fait d'être en emploi.

visant à lever les contraintes de garde identifiées comme un frein majeur à l'emploi à temps plein, en particulier pour les mères. À partir d'août 2026, un droit à la prise en charge à temps plein des enfants scolarisés en primaire entre en vigueur, avec une mise en place progressive jusqu'en 2029. Aux Pays-Bas, le gouvernement prévoit d'augmenter les allocations familiales et de garde d'enfants à partir de janvier 2026 (budget total de 199 M€). Pour les parents dont le revenu commun est inférieur à 56 412 €, le remboursement des frais de garde pourra atteindre 96 % du prix horaire maximum. Les réformes engagées pourraient toutefois n'avoir qu'un effet limité d'après une étude de l'institut néerlandais pour la recherche sociale^{vii}, du fait de la persistance d'autres freins structurels à l'emploi des femmes, notamment le type de contrat proposé ou les normes sociales genrées.

Enfin, des mesures ciblant les travailleurs à temps partiel cherchent à réduire leur précarité. En Belgique, l'allocation de garantie des revenus (AGR) est versée aux chômeurs reprenant un emploi à temps partiel, afin de garantir un revenu global minimal et inciter à faire plus d'heures⁷. À cela s'additionnent parfois des politiques régionales⁸. Au Danemark, une décision de justice attendue pourrait imposer la rémunération systématique de toute heure effectuée au-delà du contrat⁹, alignant les droits des salariés à temps partiel sur ceux des salariés à temps plein et renforçant l'attractivité financière de l'augmentation du temps de travail. Au Royaume-Uni, la loi *Part-time Workers Regulations* 2000 garantit l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein à situation comparable, notamment en matière de salaire horaire ou de congés, en proportion du nombre d'heures effectuées.

ⁱ Eurostat, [\[lfsa_eppga\] Persons in part-time employment by age - % of total employment](#) et ONS, [EMP01 SA: Full-time, part-time and temporary workers](#)

ⁱⁱ Rexecode, *La durée effective du travail et sa quantité en France et en Europe en 2024*

ⁱⁱⁱ Eurostat, [\[lfsa_eppga\] Persons in part-time employment by age - % of total employment](#)

^{iv} Eurostat, [\[lfsa_epgar\] Persons in part-time employment by main reason](#)

^v Wet flexibel werken, Wfw (2016)

^{vi} Loi sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée TzBfG

^{vii} Portegijs, Wil (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

⁷ L'allocation de garantie de revenu permet de percevoir un revenu au moins équivalent à l'allocation chômage précédemment perçue pour une reprise d'emploi à temps partiel inférieur à 1/3 d'un temps plein, et supérieure à celle-ci si pour une reprise d'emploi à temps partiel dépassant 1/3 d'un temps plein.

⁸ Par exemple, en Flandre il existe un bonus emploi jusqu'à 700€/mois pour les travailleurs à bas salaire.

⁹ La question des heures supplémentaires non rémunérées a été particulièrement documentée au Danemark. Cf. Eurofound (2022). *Overtime in Europe: Regulation and practice*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, pp-25-26.