



GOUVERNEMENT

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



SÉMINAIRE



POLITIQUES DE L'EMPLOI



Interactions de l'économie et du juridique

## SYNTHÈSE DES INTERVENTIONS ET DÉBATS

Séance du 20 mai 2025

### « Le temps partiel contraint »

#### Co-présidé par :

- **Gilbert Cette**, Président du Conseil d'orientation des retraites, Professeur d'économie associé à NEOMA Business School
- **Jean-Emmanuel Ray**, Professeur émérite à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

#### Intervenants :

- **Philippe Askenazy**, Économiste du travail au centre Maurice-Halbwachs-ENS-PSL, membre du HCREP ;
- **Malika Bouchehioua**, Directrice des Ressources Humaines Elior Group ;
- **Antoine Magnier**, Inspecteur général des affaires sociales (IGAS), co-auteur du rapport IGAS « Temps partiel et temps partiel contraint » ;
- **Franck Morel**, Avocat associé chez Flichy Grangé Avocats

**Gilbert Cette a ouvert ce séminaire sur le temps partiel contraint en rappelant que la pauvreté laborieuse est souvent liée à la faiblesse du temps de travail et aux charges familiales plutôt qu'au niveau de salaire.** Il a souligné que, de ce fait, les hausses du Smic étaient peu efficaces face à ces situations qui résultent pour la plupart d'un enfermement dans des emplois à temps partiel contraint, en particulier pour les femmes, les mères célibataires et les salariés peu qualifiés. Gilbert Cette a également évoqué les limites de certaines politiques publiques mises en place pour augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel court : selon une étude économique<sup>1</sup>, le plancher de 24 heures hebdomadaires instauré en 2013 aurait été contre-productif, et aurait notamment augmenté le *gender gap*. De même, les politiques d'aide à la garde d'enfants peinent selon lui à cibler certains publics. Il a évoqué le possible intérêt d'une disposition adoptée en Allemagne en 2019, qui renforce le pouvoir de négociation des salariés à temps partiel contraint : les entreprises doivent désormais motiver un éventuel refus adressé à des salariés demandant un allongement de leur temps partiel.

### **1. État des lieux du temps partiel contraint à l'international et en France**

**Philippe Askenazy a commencé par rappeler que plusieurs définitions du temps partiel et du temps partiel contraint coexistaient à l'international, rendant les comparaisons difficiles.** Au niveau européen, les enquêtes récentes cherchent à harmoniser ces définitions, même si des différences demeurent. Le temps partiel contraint concerne les salariés à temps partiel dans leur emploi principal qui n'ont pas pu trouver d'emploi à temps plein. Les salariés en sous-emploi sont les salariés à temps partiel qui souhaitent travailler plus et sont disponibles pour le faire. En France, ces catégories se recoupent largement : 60 % des salariés à temps partiel contraint sont en sous-emploi<sup>2</sup>.

**Philippe Askenazy a ensuite comparé le développement du temps partiel et du temps partiel involontaire en France et à l'international. Il a souligné que la France enregistrait un taux de temps partiel légèrement inférieur à celui de l'Union européenne (17 %**

contre 19 % en 2024), mais un taux de temps partiel involontaire plus important (22 % contre 17 %). De même, la France a un taux de sous-emploi supérieur à la moyenne européenne. Cela refléterait notamment une différence sociétale, où nombre de femmes souhaitent travailler davantage pour gagner plus.

**Antoine Magnier a ensuite dressé un profil-type des salariés en situation de temps partiel**, après avoir rappelé que la distinction entre temps partiel contraint et choisi était imparfaite, les individus faisant rarement leurs choix sans contraintes externes. Il a souligné que le taux de temps partiel avait été multiplié par 2,5 entre 1970 et 2023-2024 pour atteindre 17 % des salariés en 2024. Il a mis en évidence que le temps partiel était très majoritairement féminin, 4 salariés à temps partiel sur 5 étant des femmes. Ainsi, la raison la plus fréquemment citée par les femmes pour expliquer leur temps partiel est de s'occuper d'enfants ou de proches : cette raison concerne 30 % des femmes à temps partiel, pour 8 % des hommes, ce qui reflète un partage inégal des tâches au sein des foyers. Le travail à temps partiel est également plus fréquent chez les jeunes, les seniors et les peu diplômés.

**Antoine Magnier a aussi rappelé qu'en 2023, un quart des salariés à temps partiel étaient à temps partiel contraint en France.** Bien que le taux de temps partiel contraint des femmes soit inférieur à celui des hommes (23 % contre 29 %), celles-ci constituent près des trois quarts des salariés en temps partiel contraint en raison de leur surreprésentation globale dans le temps partiel. Le temps partiel contraint est également plus fréquent dans les familles monoparentales, chez les personnes dont le conjoint est au chômage, chez les personnes immigrées et chez les peu qualifiés. En outre, ces salariés font plus souvent face à des conditions précaires, des horaires fragmentés, une faible ancienneté et un moindre accès à la formation, renforçant les problématiques liées à la pauvreté laborieuse. Les petites entreprises et certains secteurs de service (aide à domicile, services à la personne, propreté, restauration rapide, grande distribution, hôtels-café-restaurants) sont particulièrement concernés par le temps partiel contraint.

**Pour conclure cette première partie, Franck Morel a rappelé la réglementation encadrant**

<sup>1</sup> Pauline Carry, "The Effects of the Legal Minimum Working Time on Workers, Firms and the Labor Market", à paraître.

<sup>2</sup> Un salarié à temps partiel contraint peut ne pas être sous-employé, par exemple s'il cumule plusieurs emplois ou n'est pas disponible pour travailler plus immédiatement.

**le temps partiel en France.** Selon lui, cette réglementation présente deux principales faiblesses : sa grande complexité, et sa tendance à favoriser la réduction plutôt que l'augmentation du temps de travail. Sur le premier point, il a cité l'exemple des règles relatives à la modification de la répartition du travail à temps partiel entre les différents jours ou semaines du mois, qui impliquent une charge administrative lourde. Bien qu'elle vise à poser un grand nombre de balises protectrices pour les salariés, la réglementation du temps partiel est assortie de nombreuses dérogations et exceptions pour s'adapter aux cas précis ou aux rapports de force dans certains secteurs d'activité. Selon Franck Morel, cette grande complexité de règles contrevient aux objectifs de protection des salariés à temps partiel en sur-rigidifiant leur contrat de travail.

**Enfin, Franck Morel a insisté sur la tendance de la réglementation à favoriser la réduction du temps de travail plutôt que son augmentation.** Les mécanismes permettant à un salarié de réduire son temps de travail sont facilités. Par exemple, un employeur doit la plupart du temps obligatoirement motiver le refus de passer à temps partiel un salarié qui le demande. Dans le cadre d'une retraite progressive, il ne peut refuser que si le temps partiel est incompatible avec l'activité de l'entreprise. À l'inverse, aucun mécanisme équivalent n'encourage la hausse du temps de travail d'un salarié à temps partiel de manière permanente ; la seule disposition pour le faire est la priorité d'accès pour le passage à temps plein ou à un temps partiel plus élevé dans l'entreprise. De même, l'augmentation ponctuelle de la durée du travail par le biais des heures complémentaires est limitée par des plafonds stricts (10 % ou un tiers des heures prévues dans le contrat de travail). Enfin, ni les heures complémentaires<sup>3</sup> ni les compléments d'heures<sup>4</sup> ne peuvent porter la durée du travail jusqu'à la durée légale de 35 heures, sous risque de requalification du contrat en temps plein.

<sup>3</sup> Article L. 3123-9 du Code du travail

<sup>4</sup> Arrêt de la Cour de cassation n°20-17.701 du 21/09/2022  
Les heures complémentaires sont celles effectuées ponctuellement au-delà de la durée prévue dans le contrat.  
Les compléments d'heures sont des périodes

## 2. Les défis du temps partiel contraint pour les salariés et les entreprises

**Malika Bouchehioua a rappelé les contraintes conduisant à des situations de temps partiel contraint pour les entreprises.** Si le temps partiel contraint est un défi pour le salarié, il peut aussi l'être pour l'entreprise, le CDI temps plein étant plus efficace pour fidéliser les salariés. Cependant, les entreprises doivent s'adapter aux contraintes de leur secteur, l'organisation du travail imposant parfois le temps partiel. Malika Bouchehioua a notamment cité le secteur de la propreté, dans lequel l'organisation du temps du travail est imposée par la demande des entreprises commanditaires qui demandent des interventions tôt le matin ou tard le soir.

**Au-delà des difficultés liées au temps de travail, Malika Bouchehioua a souligné que les salariés à temps partiel connaissent souvent des conditions de travail difficiles.** Ils font souvent face à des horaires fragmentés et à des temps de trajet importants et non rémunérés entre les lieux d'intervention, avec un impact sur la garde d'enfants et la conciliation entre vies professionnelle et personnelle. Enfin, ces salariés cumulent souvent plusieurs emplois. Par exemple, Malika Bouchehioua estime qu'un salarié sur deux a plusieurs employeurs dans le secteur de la propreté. Cette situation peut pousser le salarié à refuser une augmentation du temps de travail proposée par un employeur, car elle l'empêcherait de cumuler plusieurs emplois et entraînerait une perte de son revenu global.

**Philippe Askenazy est ensuite revenu sur les raisons expliquant l'augmentation du temps partiel et du sous-emploi en France.** Il a rappelé que le travail à temps partiel s'était fortement développé en France dans les années 1990, comme solution au taux de chômage important, notamment parmi les femmes. Selon lui, cette augmentation a été accélérée par la création d'une exonération de cotisations sociales de 30 % en 1992. Celle-ci portait sur les embauches en CDI à temps partiel et les transformations de CDI à temps plein en CDI à temps partiel. L'idée était de s'inspirer d'autres pays, comme l'Allemagne ou les Pays-Bas, où le taux de chômage des femmes était plus faible et

d'augmentation temporaire de la durée de travail d'un salarié à temps partiel, par avenant au contrat.

le taux d'emploi à temps partiel plus élevé. Cependant, cette politique a engendré des effets d'aubaine pour les entreprises, qui ont recruté à moindre coût des personnes prêtes à diminuer leur temps de travail, notamment des femmes et des jeunes mères. Nombreuses se sont alors retrouvées enfermées dans des situations de temps partiel, sans pouvoir revenir au temps plein par la suite. Selon Philippe Askenazy, ce modèle a conduit à un partage de l'emploi existant dans un contexte macroéconomique initialement défavorable, entraînant du sous-emploi et des temps partiels.

**Si l'exonération instaurée en 1992 a été supprimée entre 2001 et 2005<sup>5</sup>, Philippe Askenazy a souligné que le modèle productif s'y était adapté, avec des conséquences pérennes sur le plan économique et social.** Entre 1992 et 2005, les entreprises ont adapté leur organisation du travail au modèle favorisant le temps partiel, rendant un retour en arrière difficile. Par exemple, dans le secteur de la propreté, les entreprises se sont habituées à avoir recours à des salariés aux horaires fragmentés et atypiques. Philippe Askenazy juge ce système désormais inefficace puisqu'il combine une main d'œuvre disponible souhaitant travailler davantage et des pénuries d'emploi. Ceci aboutit à des situations de « trappes à pauvreté laborieuse », enfermant des salariés à bas salaire dans du temps partiel. Ainsi, le taux de pauvreté monétaire des salariés à temps partiel est trois fois plus élevé que celui des salariés à temps plein.

**Antoine Magnier a confirmé que la pauvreté monétaire concernait davantage les salariés à temps partiel.** En 2023, 28 % des salariés rémunérés au voisinage du Smic étaient à temps partiel, et 40 % d'entre eux étaient en temps partiel contraint. De fait, le taux de pauvreté monétaire des salariés à temps partiel (16 %) est encore plus prononcé pour les salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du Smic (28 %). Ces taux de pauvreté sont nettement supérieurs à celui des salariés à temps plein (5 %).

**Pour conclure cette deuxième partie, Antoine Magnier s'est intéressé aux facteurs expliquant la diminution du temps partiel au cours des dernières années.** Il a rappelé

qu'entre 2017 et 2023, la part de salariés à temps partiel a diminué de 3 points, reflétant essentiellement une réduction du temps partiel contraint. Selon lui, cette diminution est probablement liée à l'amélioration de la conjoncture économique ainsi qu'au recul des contrats aidés non marchands, traditionnellement à temps partiel. En revanche, la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 n'a eu selon lui que des impacts modestes. Cette loi, qui instaure notamment un plancher de travail hebdomadaire de 24 heures<sup>6</sup>, avait été souhaitée par les partenaires sociaux. Elle a probablement contribué à éviter le développement de « petits boulots » précaires avec des quotités de travail très faibles, comme en Allemagne ou au Royaume-Uni. Toutefois, selon l'étude de Pauline Carry citée en introduction, elle pourrait avoir eu des effets contre-productifs, notamment en substituant aux emplois à temps partiel occupés par des femmes des emplois à temps plein occupés par des hommes. Par ailleurs, cette loi ne semble pas avoir eu d'impact sur les quotités horaires travaillées au niveau agrégé, et la part du temps partiel avec de faibles quotités horaires a peu évolué dans les dix dernières années. Enfin, des conditions d'emploi peu favorables des salariés à temps partiel, notamment des horaires contraignants, ont été maintenues dans certains secteurs.

### 3. Quels leviers pour améliorer la situation des salariés en temps partiel contraint ?

**Philippe Askenazy a ouvert cette dernière partie en revenant sur les mécanismes ayant permis de contenir le temps partiel contraint en France et à l'international.** Il a souligné que le principal levier d'amélioration de la situation des salariés à temps partiel était l'amélioration de l'activité économique et du marché du travail. Il a également mis en avant l'importance de lutter contre les freins sociaux empêchant les salariés à temps partiel, notamment les femmes, d'augmenter leur quotité de travail. Pour cela, développer les modes de garde pour les enfants et lutter contre les stéréotypes de genre sont essentiels. Par ailleurs, revenir sur l'organisation du travail, par exemple en influençant la

<sup>5</sup> Les exonérations ont été supprimées pour les nouveaux contrats en 2001 et pour les contrats déjà conclus en 2005.

<sup>6</sup> Plusieurs voies permettent de déroger à ce plancher, soit par la négociation collective, soit sur demande du salarié.

commande publique qui peut encourager le travail en journée notamment dans le secteur de la propreté, est aussi nécessaire. Philippe Askenazy a aussi évoqué l'instauration du Smic en Allemagne : celui-ci a entraîné une forte baisse des mini-jobs et divisé par deux le sous-emploi, car les salariés gagnaient suffisamment sans travailler plus. Cette situation est cependant assez différente du cas français.

**Pour finir, Philippe Askenazy est revenu sur le bilan de l'instauration d'un plancher hebdomadaire de 24 heures.** Selon lui, elle aurait probablement réduit le recours à des emplois à temps partiel avec de très faibles quotités horaires, ou du moins empêché leur augmentation. Toutefois, il a souligné qu'elle avait aussi été largement contournée, en recourant notamment à des contrats courts (moins de 7 jours) ou au statut d'auto-entrepreneur, ceux-ci n'étant pas concernés par le plancher hebdomadaire. Plus largement, l'essor du statut d'auto-entrepreneur pourrait s'expliquer en partie par un effet de substitution, qui sortirait les individus du sous-emploi *salarié* mais potentiellement pas de la pauvreté laborieuse. Philippe Askenazy a ainsi conclu que la question du travail à temps partiel notamment de leur sous-emploi devrait être élargie aux auto-entrepreneurs, et non aux seuls salariés.

**Antoine Magnier a rappelé la diversité des situations de temps partiel, qui nécessite selon lui une régulation par la négociation collective.** Le travail à temps partiel recouvre une grande diversité de situations qui requièrent des politiques adaptées à chacune. Des études approfondies seraient également utiles pour détailler ces situations diverses. Antoine Magnier a également encouragé le lancement d'une nouvelle négociation interprofessionnelle avec des objectifs clairs déterminés par les pouvoirs publics et une attention particulière à la diversité des contraintes sectorielles.

**Antoine Magnier a ensuite présenté une synthèse des recommandations du rapport de l'IGAS sur le temps partiel et le temps partiel contraint<sup>7</sup>.** Ces recommandations sont

centrées autour de six axes : (i) Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel pour en faire un levier plus volontariste de la politique de l'emploi ; (ii) Assouplir la réglementation actuelle tout en prévoyant des contreparties plus strictes pour le temps partiel contraint et fragmenté ; (iii) Mobiliser les politiques de l'emploi et de la formation en faveur des salariés à temps partiel, notamment contraint ; (iv) Renforcer l'égalité de traitement et de droits pour les salariés à temps partiel ; (v) Étudier les effets du système socio-fiscal sur les incitations des salariés à temps partiel, notamment contraint, à accroître leur quotité de travail ; (vi) Mobiliser davantage les donneurs d'ordre et commanditaires dans les situations de sous-traitance.

**Malika Bouchehioua a présenté trois axes d'actions possibles pour que les entreprises puissent prendre en compte les enjeux du temps partiel contraint.** Le premier de ces trois axes, consiste à favoriser des plages horaires de travail typiques (9h-17h), même à temps partiel. Cet axe permettrait une amélioration de la qualité du temps partiel, et pourrait permettre un allongement des horaires de travail sans que les vies professionnelle et personnelle des salariés n'entrent en conflit. Malika Bouchehioua a souligné que la commande publique pourrait être plus vertueuse sur l'organisation du travail et les plages horaires travaillées. Pour augmenter le temps de travail des salariés à temps partiel, elle recommande aussi de développer leurs compétences et leur polyvalence. Par exemple, un salarié qui travaille à la fois en tant qu'agent d'entretien et dans la conciergerie de l'entreprise pourrait avoir des horaires plus longs.

**Les deux autres axes proposés par Malika Bouchehioua concernent la mobilité des salariés à temps partiel.** Malika Bouchehioua a estimé que le contexte français présentait une tendance marquée à se focaliser sur la spécialisation des emplois. Selon elle, il faudrait davantage développer les passerelles au sein de l'entreprise et entre entreprises pour faciliter la mobilité et la progression salariale des salariés en temps partiel. Enfin, elle a insisté sur la nécessité de développer des formations en

---

<sup>7</sup> Rapport IGAS (2024), *Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové*, par Antoine Magnier et Louis-Charles Viossat.

emploi pour les salariés à temps partiel. Celles-ci permettraient à la fois d'augmenter leur temps de travail, mais aussi et surtout de développer des compétences et d'améliorer leur employabilité.

**Pour augmenter la durée de travail à temps partiel, Franck Morel a présenté deux types de leviers, en commençant par les leviers à droit constant.** Il a soutenu l'importance d'accroître la possibilité pour les salariés de réaliser des compléments d'heures et d'appliquer les mêmes règles de modulation horaires pour les salariés à temps partiel et à temps plein. Pour cela, il a souligné l'importance d'une négociation collective dynamique.

**Franck Morel a ensuite proposé des leviers pour augmenter la durée de travail à temps partiel à droit non constant.** En premier lieu, l'objectif serait de permettre aux salariés d'atteindre ou dépasser ponctuellement la durée légale de travail, sans risque de requalification du contrat en temps plein (ce qui suppose de modifier le Code du travail). Par ailleurs, les plafonds régissant les heures complémentaires, pourraient selon lui être simplifiés. Actuellement, un salarié à temps partiel ne peut effectuer des heures complémentaires que dans la limite d'un dixième des heures prévues dans son contrat, ou d'un tiers en cas d'accord collectif le permettant. Sa durée de travail, heures complémentaires comprises, doit être inférieure à la durée légale hebdomadaire, sans quoi le contrat est requalifié en temps plein. Franck Morel a aussi soutenu le retour du contrat à temps partiel annualisé (sans avoir à recourir à un accord collectif), qui existait entre 1993 et 2000. Enfin, il a préconisé de développer la négociation collective pour répondre aux besoins d'autonomie et de flexibilité liés à l'activité économique tout en augmentant les standards sociaux des emplois.

**Pour conclure ce séminaire, Jean-Emmanuel Ray a insisté sur trois points : la nécessité de protéger les actifs dans leur ensemble, celle de lutter activement contre les discriminations envers les femmes, et l'importance de la négociation de branche.**

Le développement du micro-entrepreneuriat nécessite de développer la protection des actifs, pas uniquement des seuls salariés. Jean-Emmanuel Ray a aussi souligné la difficulté d'appliquer le code du travail aux micro-entrepreneurs, en particulier les dispositions relatives au travail à temps partiel aux travailleurs des plateformes. Ainsi, la présomption de salariat prévue par la directive européenne 2024 « Travailleurs des plateformes »<sup>8</sup> posera de nombreux défis.

Jean-Emmanuel Ray a ensuite mis en évidence les risques de discrimination *indirecte* que le temps partiel fait peser sur les femmes. Citant un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne jugeant discriminatoire la politique salariale de Lufthansa<sup>9</sup>, qui ne prévoyait pas de majoration des heures supplémentaires des salariés à temps partiel, majoritairement féminins, alors qu'elle en prévoyait pour ceux à temps plein, il a souligné que des critiques similaires pourraient être faites à la législation française. Par exemple, elle prévoit des taux de majoration différents pour les heures complémentaires et supplémentaires. Jean-Emmanuel Ray a ensuite souligné l'importance de développer les modes de garde ainsi que le partage des tâches familiales, pour permettre aux femmes de sortir du temps partiel.

Enfin, il a conclu le séminaire en rappelant que si un ANI montre une dynamique de négociation au niveau national interprofessionnel, la réalité économique et sociale se situe au niveau de la branche, également lieu de lutte contre le dumping social interne. Il faut donc inciter les branches à être plus actives dans leurs négociations sur le temps partiel, notamment pour aider les petites entreprises concluant rarement des accords, faute de négociateurs côté salariés.

Pour toute information complémentaire, consultez le [site Internet de la DG Trésor](#) ou envoyez un mail à [Seminaires.Emploi@dgtresor.gouv.fr](mailto:Seminaires.Emploi@dgtresor.gouv.fr)

<sup>8</sup> Directive de l'Union européenne 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

<sup>9</sup> Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 19/10/2023, affaire 660/20