



GOVERNEMENT

Liberté

Égalité

Fraternité

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles

**Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté
industrielle et numérique**



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Séminaire « Politiques de l'emploi »
*Interactions de l'économie et du juridique***

20 mai 2025

LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT

Intervenants :

Philippe Askenazy, Malika Bouchehioua, Antoine Magnier, Franck Morel

Plus d'informations : www.tresor.economie.gouv.fr

Introduction

Gilbert Cette

Co-président du séminaire

Président du Conseil d'orientation des retraites

Professeur d'Économie à NEOMA Business School

Interventions croisées en trois parties

Philippe Askenazy

Économiste du travail au Centre Maurice-Halbwachs (CNRS-EHESS-ENS-INRAE-PSL), membre du HCREP

Malika Bouchehioua

Directrice des Ressources Humaines Elior Group

Antoine Magnier

Inspecteur général des affaires sociales (IGAS)

Franck Morel

Avocat associé chez Flichy Grangé Avocats

Programme du séminaire

- **Introduction par Gilbert Cette**
 - **Partie I : État des lieux du temps partiel contraint à l'international et en France**
 - ❖ A – Le temps partiel contraint: comparaison internationale, perspectives historiques et définition – **Philippe Askenazy**
 - ❖ B – Le profil type des personnes en situation de temps partiel contraint – **Antoine Magnier**
 - ❖ C – La réglementation du temps partiel en France – **Franck Morel**
 - **Partie II : Les défis du temps partiel contraint, pour les salariés et les entreprises**
 - ❖ A – Les difficultés de la mise en œuvre de la réglementation pour les entreprises et les contraintes conduisant à des situations de temps partiel contraint – **Malika Bouchehioua**
 - ❖ B – Les conséquences économiques et sociales du temps partiel contraint – **Philippe Askenazy**
 - ❖ C – Les évaluations de la réglementation du travail à temps partiel– **Antoine Magnier**
 - **Partie III : Quels leviers pour améliorer la situation des salariés en temps partiel contraint ?**
 - ❖ A – Quels mécanismes ont permis de contenir le temps partiel contraint en France et à l'étranger ?– **Philippe Askenazy**
 - ❖ B – Synthèse des recommandations du rapport IGAS intitulé « Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové » – **Antoine Magnier**
 - ❖ C – Comment les entreprises prennent-elles en compte les enjeux du temps partiel contraint ? – **Malika Bouchehioua**
 - ❖ D – Comment le législateur et les partenaires sociaux limitent-ils le recours au temps partiel contraint ? – **Franck Morel**
 - **Clôture des débats par Jean-Emmanuel Ray**
-

Partie I : État des lieux du temps partiel contraint à l'international et en France

- ❖ A – Le temps partiel contraint : comparaison internationale, perspectives historiques et définition

Philippe Askenazy

- ❖ B – Le profil type des personnes en situation de temps partiel contraint

Antoine Magnier

- ❖ C – La réglementation du temps partiel en France

Franck Morel

**A – Le temps partiel contraint : comparaison internationale,
perspectives historiques et définition**

- Contraint, subi, involontaire... de multiples terminologies mais surtout une **grande diversité de situation des travailleurs à temps partiel**
 - Riches éléments statistiques dans le rapport Igas Magnier-Viossat (2024)
 - Retour sur les concepts statistiques en commençant par la définition de temps partiel et la comparabilité
 - Un « regard » comparatif et historique
-

Des définitions a priori claires mais des déclinaisons variées

- 81e session de la Conférence internationale du Travail en 1994, le BIT a défini le travailleur à **temps partiel** comme « un **salarié** dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ». Convention (n° 175) et Recommandation (n° 182) sur le travail à temps partiel.
 - Enquêtes force de travail mais 2 méthodes principales
 - Frontière entre temps partiel et temps complet à partir des heures habituelles hebdomadaires : US < 35 ; Canada < 30...
 - Harmonisation Eurostat : Réponse à une question spontanée
-

Des définitions a priori claires mais des déclinaisons variées

- Harmonisation Eurostat : désormais dans la plupart des pays, réponse à la question pour l'emploi principal : « Vous êtes...1. A temps complet, 2. A temps partiel » posées à tous les travailleurs,
 - Mais
 - Pays-Bas, frontière < 35 h
 - Espagne, « Votre journée de travail est 1. A temps plein 2. A temps partiel »
 - France, « Vous êtes...1. **Salarié(e)**, à temps complet, 2. **Salarié(e), à temps partiel** 3. À votre compte » + questions de rattrapage
-

Eurostat : 2 concepts statistiques de « contraint » complémentaires mais réducteurs

- Temps partiel **involontaire** :
 - A temps partiel dans l'**emploi principal**
 - Car n'a pas pu trouver un emploi à temps plein
 - Temps partiels **sous-employé.e.s** :
 - A temps partiel dans l'emploi principal
 - Souhait de travailler plus d'heures, **tous emplois confondus**, avec une **augmentation correspondante**/proportionnelle de la **rémunération**/salaire
 - Disponible pour le faire (dans les deux semaines)
 - Un recouvrement partiel : en France en gros 60 %, mais bien plus faible dans d'autres pays
-

Depuis 2021 des questionnaires plus harmonisés en europe

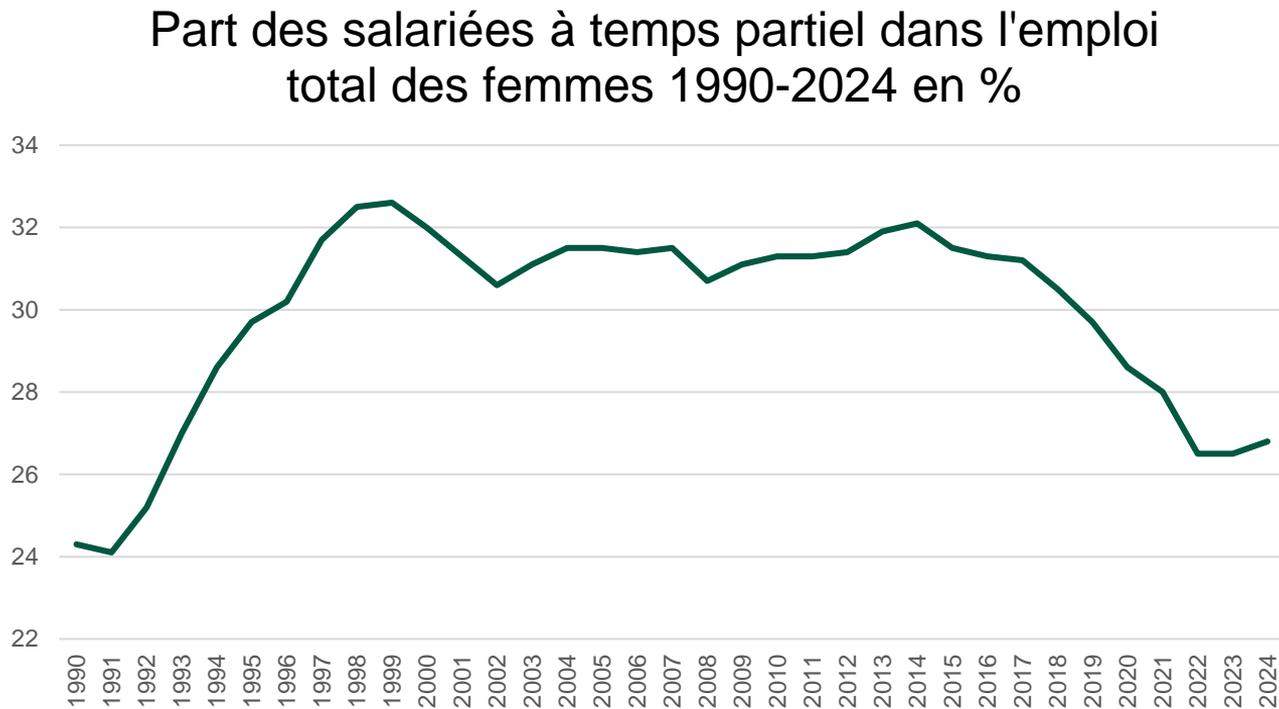
	Belgique	France
2019	<p>Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?</p> <ul style="list-style-type: none">- Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein.- L'emploi que vous souhaitiez n'était disponible qu'à temps partiel	<p>Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vous n'avez pas la possibilité de travailler davantage avec votre emploi actuel
2024	<p>Pour quelle raison principale travaillez-vous à temps partiel ?</p> <p>Vous ne trouvez pas d'emploi à temps plein ou votre emploi n'est pas proposé à temps plein</p>	<p>Pour quelle raison principale êtes-vous actuellement à temps partiel ?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Vous n'avez pas trouvé d'emploi à temps complet

Temps partiel, involontaire, sous-emploi en 2024 en % ou en millions (15-74 ans)

	Part de temps partiel dans l'emploi total	Part des involontaires parmi les temps partiels	Part des Temps partiels en sous-emploi	Nombre de temps partiels en sous emploi	Dont femmes
UE 27	19	17	14	5,4	3,5
France	17	22	24	1,2	0,8
Allemagne	31	5	4	0,5	0,3
Italie	17	50	14	0,6	0,4
<i>Espagne</i>	<i>14</i>	<i>46</i>	<i>38</i>	<i>1,1</i>	<i>0,8</i>
Pologne	8	9	33	0,1	0,1
Roumanie	3	54	35	0,1	0
<i>Pays-Bas</i>	<i>43</i>	<i>2</i>	<i>12</i>	<i>0,5</i>	<i>0,3</i>
Belgique	25	18	14	0,2	0,1

Source: calculs de l'auteur, Eurostat Force de Travail

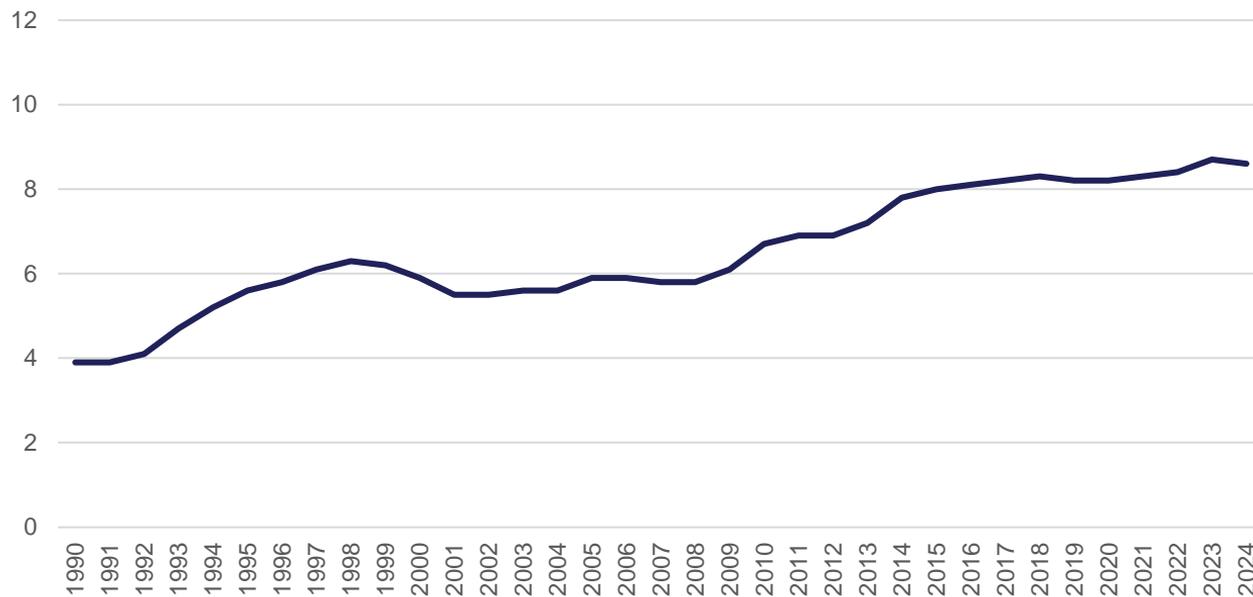
35 ans de temps partiel en france



Source: séries longues INSEE corrigées des ruptures de séries 1990-2023 et calculs de l'auteur pour 2024

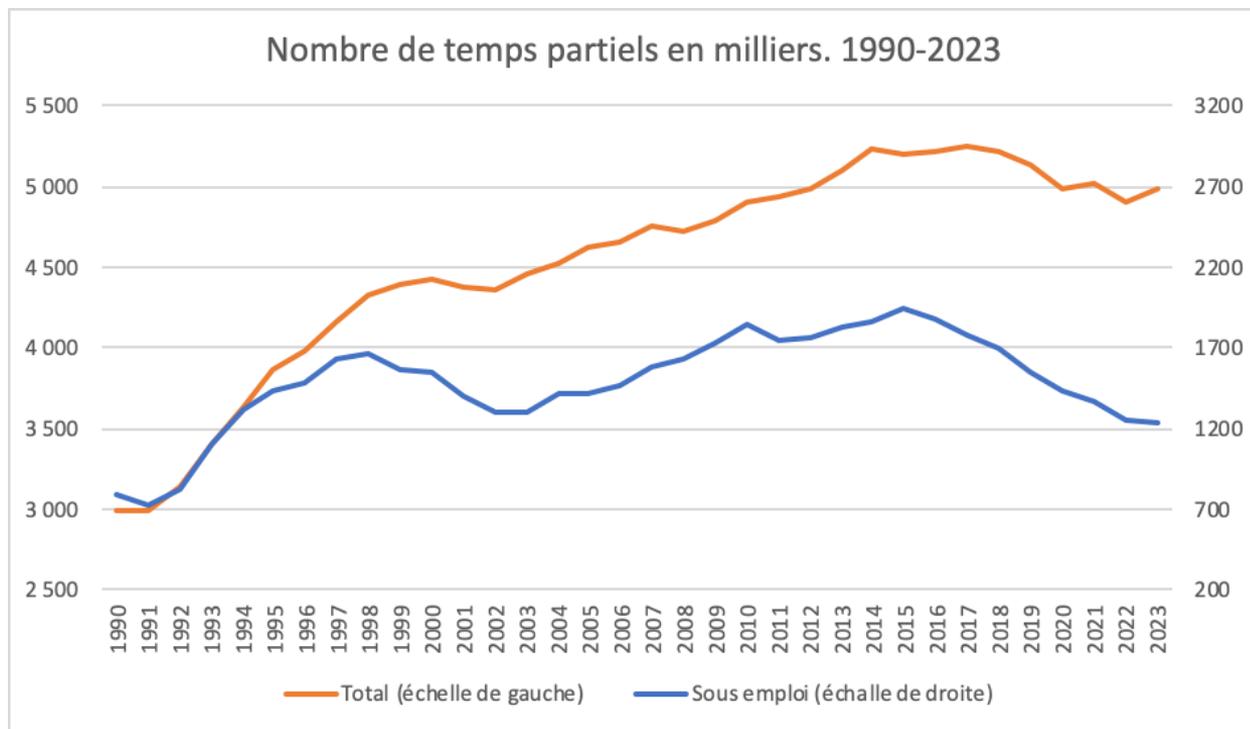
35 ans de temps partiel en france

Part des salariés à temps partiel dans l'emploi total des hommes 1990-2024 en %



Source: séries longues INSEE corrigées des ruptures de séries 1990-2023 et calculs de l'auteur pour 2024

35 ans de temps partiel et de sous-emploi en france



Source: séries longues INSEE corrigées des ruptures de séries 1990-2023

B – Le profil type des personnes en situation de temps partiel contraint



Un peu plus d'un salarié sur six à temps partiel en France, une nette baisse du temps partiel au cours des années récentes

Un développement important du temps partiel en France sur longue période

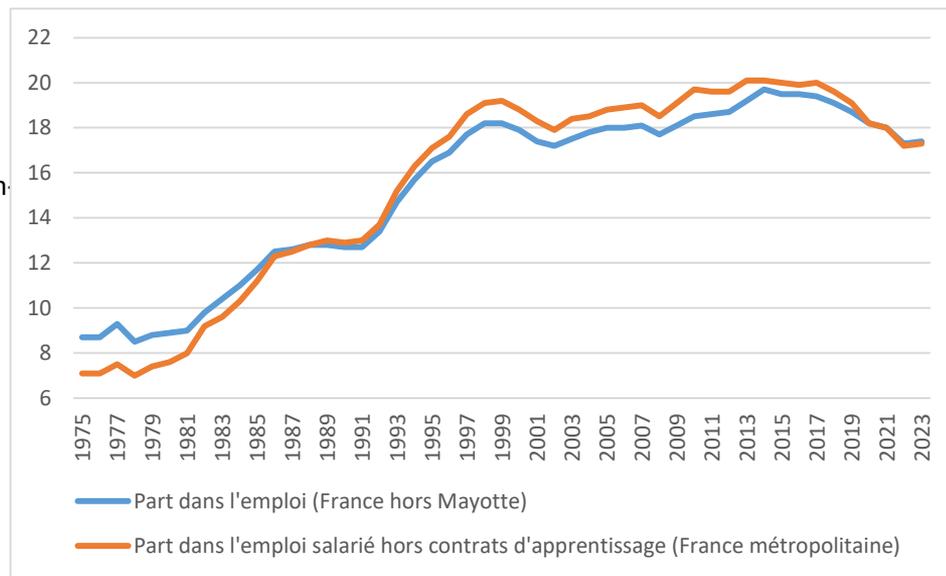
17,4% des salariés hors apprentis en France (hors Mayotte) travaillent à temps partiel dans leur emploi principal en 2023, soit 4,2 millions de salariés

- 17,4 % de l'ensemble des personnes en emploi (salariés et non-salariés), soit 5,0 millions de personnes

Un net recul récent de la part du temps partiel

- -2,7 points de 2017 à 2023

Parts de l'emploi à temps partiel dans l'ensemble de l'emploi et dans l'emploi salarié en France en %, 1975-2023



Source : Insee, DARES

Un temps partiel très majoritairement féminin et particulièrement présent chez les employés

En 2023 77,9% des salariés à temps partiel sont des femmes

- 26,6% des salariés femmes sont à temps partiel, contre 7,8% des hommes

L'emploi à temps partiel est particulièrement développé pour les femmes avec des enfants en bas âge

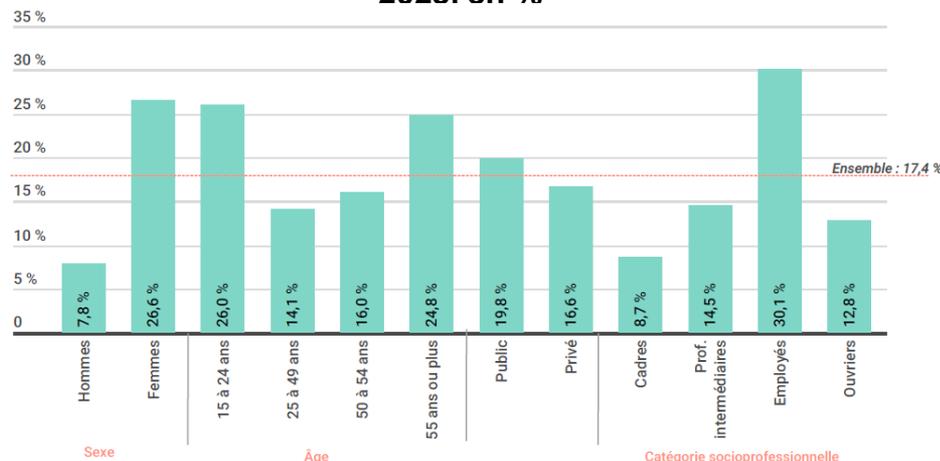
La prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel est un élément constitutif important des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes

Un temps partiel plus développé pour les jeunes et les travailleurs âgés

En 2023, 50,1% des salariés à temps partiel sont des employés

- 30,1% des employés sont à temps partiel

Part du temps partiel dans l'emploi salarié en France en 2023. en %



Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, hors apprentis

Un quart des salariés à temps partiel à temps partiel contraint

Une diversité de situations des salariés à temps partiel

24,4% des salariés à temps partiel sont à temps partiel « contraint » en France en 2023

- 1,02 millions de personnes, soit 4,2% de l'ensemble des salariés en emploi

- 60% d'entre eux en situation de « sous-emploi »

24,7% des salariés à temps partiel sont en sous-emploi en 2023

- 4,3% des salariés en emploi

- 59% d'entre eux à temps partiel « contraint »

Les raisons principales du temps partiel déclarées par les salariés selon le genre en France en 2023, en %

	Femmes	Hommes	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	23,2	28,6	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	76,8	71,5	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	5,8	5,8	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	29,8	8,2	25,0
Pour raison de santé ou handicap	10,5	13,6	11,2
Pour suivre des études ou une formation	5,9	11,0	7,0
Pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...)	4,1	10,5	5,5
Pour avoir du temps libre	16,1	15,2	15,9
Pour une autre raison	4,6	7,2	5,2
Total	100,0	100,0	100,0

Source : DARES

Un temps partiel contraint très majoritairement féminin, très développé chez les salariés peu ou pas diplômés

En 2023, 74,2% des salariés à temps partiel (TP) contraint sont des femmes

38,2% des salariés à TP temps partiel sans diplôme sont à TP contraint en 2023, contre 24,4% pour l'ensemble des salariés à TP ; 29,8% de ceux avec un CAP ou BEP

- 30,0% des salariés à TP contraint sont sans diplôme, 25,8% ont un CAP ou BEP

Un TP contraint très présent chez les salariés vivant dans des familles monoparentales

- 32,1% des salariés à TP vivant dans une famille monoparentale en 2023 sont à TP contraint, contre 24,4% pour l'ensemble
- Des parts du TP contraint également élevées ou très élevée pour les personnes en couple vivant avec un conjoint au chômage

Un temps partiel et un temps partiel contraint très présents chez les immigrés

Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon le genre, l'âge et le diplôme en France en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
<u>Sexe :</u>					
Femmes	26,6	77,9	74,2	79,1	45,1
Hommes	7,8	22,1	25,8	20,9	54,9
<u>Âge :</u>					
15-24 ans	26,0	12,7	14,0	12,3	7,6
25-54 ans	14,4	60,5	62,1	60,0	75,4
55 ans et plus	24,8	26,8	23,9	27,7	17,0
<u>Diplôme le plus élevé obtenu :</u>					
Supérieur long	13,0	23,4	13,9	26,5	32,6
Supérieur court	15,1	13,2	7,5	15,0	15,6
Baccalauréat ou équivalent	18,9	23,1	22,8	23,2	20,7
CAP, BEP ou équivalent	17,9	21,1	25,8	19,5	20,2
Aucun diplôme, CEP ou brevet des collèges	27,0	19,2	30,0	15,8	10,9
Ensemble	17,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES

Une fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint très variable selon les secteurs, avec une forte concentration dans certains métiers

Un recours au temps partiel et au TP contraint très variable selon les secteurs d'activité

Un temps partiel et un TP contraint très présents dans les petites entreprises

- 29,0% de salariés à TP chez les employeurs privés de moins de 10 salariés (y compris les particuliers employeurs), près de 16,5% pour ceux de 20 à 49 salariés en 2023

Un fort recours au TP dans certaines branches :

- Une part des postes à TP supérieure à 55% au 31 décembre 2022 dans 13 branches gérées par le ministère du travail, contre 19,9% pour l'ensemble des branches
- Un tiers des postes à temps partiel dans 6 branches : l'aide et les soins à domicile (73,9% de postes à TP) ; les services à la personne (66,0 %), la propreté (69,4%) ; la restauration rapide (56,6%), la grande distribution (28,3%) ; les hôtels-café-restaurants (24,0%)
- Une part de TP contraint élevée pour la propreté et la restauration rapide et dans une moindre mesure pour les HCR en 2023

Une concentration du TP dans certains métiers

- 15 des familles professionnelles concentraient 60% des emplois à TP en moyenne en 2017 à 2019, contre 33% de l'ensemble des emplois
- Des métiers fortement exposés au TP contraint : aides à domicile, employés de maison, agents d'entretien, employés HR

Une part du temps partiel qui varie selon les départements

Le travail à temps partiel selon les secteurs d'activité économique en France en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Proportion d'hommes à temps partiel	Proportion de femmes à temps partiel	Part des femmes parmi les salariés à temps partiel	Part des salariés à temps partiel "contraint" dans l'emploi salarié à temps partiel	Part des salariés à temps partiel "contraint" dans l'emploi salarié
Agriculture, sylviculture et pêche	21,9	17,2	29,1	52,3	16,9	3,6
Industrie	6,1	2,6	14,0	70,1	12,9	0,8
Industries extractives (*)	4,2	4,7	2,3	10,7	89,3	3,8
Industrie manufacturière	6,0	2,6	13,6	70,8	11,0	0,7
Prod. et distrib. d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	6,8	3,3	15,0	65,9	6,6	0,4
Prod. et distrib. d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	6,8	2,6	19,2	71,8	34,6	2,3
Construction	5,4	2,3	20,6	63,8	20,1	1,1
Tertiaire	19,8	9,5	27,7	79,0	25,1	4,9
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	15,3	6,2	24,9	79,3	22,3	3,4
Transports et entreposage	10,1	7,3	17,5	46,9	22,9	2,3
Hébergement et restauration	24,5	16,0	33,8	65,7	30,9	7,5
Information et communication	7,6	4,5	13,8	61,0	13,1	1,0
Activités financières et d'assurance	10,3	2,7	15,6	89,0	10,6	1,1
Activités immobilières	11,5	4,2	16,3	85,2	17,6	2,0
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	11,6	5,5	17,2	77,5	12,8	1,5
Activités de services administratifs et de soutien	21,2	11,4	34,0	69,7	39,4	8,3
Administration publique	16,4	8,0	24,4	76,0	21,1	3,4
Enseignement	24,7	15,1	29,0	80,9	31,7	7,8
Santé humaine et action sociale	27,4	15,2	30,3	89,5	21,4	5,8
Arts, spectacles et activités récréatives	26,6	22,1	31,0	59,1	29,1	7,7
Autres activités de services	24,5	14,7	29,8	79,0	26,5	6,4
Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre	83,0	62,3	85,4	92,4	27,7	22,9
Ensemble	17,4	7,8	26,6	77,9	24,4	4,2

Source : DARES

Des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint plus souvent exposés à des conditions d'emploi précaires et des horaires fragmentés

Un passage à temps partiel qui ne représente pas toujours une étape vers le temps complet

Des conditions d'emploi plus précaires pour les salariés à temps partiel contraint

- Une surreprésentation des salariés en CDD parmi les salariés à TP, particulièrement forte parmi ceux à TP contraint
- Une surreprésentation des salariés avec une faible ancienneté dans l'entreprise parmi les salariés à TP contraint
- Un moindre accès à la formation professionnelle pour les salariés à TP et particulièrement pour ceux à TP contraint
- Des épisodes de chômage beaucoup plus fréquents pour les salariés à TP contraint

Une exposition un peu plus forte à des horaires variables et beaucoup plus forte à des emplois à temps fragmentés

Le travail à temps partiel et à temps partiel contraint selon le type de contrat de travail, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience récente du chômage et le suivi récent d'une formation en 2023, en %

	Proportion de salariés à temps partiel	Part dans le temps partiel	Part dans le temps partiel "contraint"	Part dans le temps partiel non "contraint"	Part dans le temps complet
<u>Type de contrat de travail :</u>					
CDI, fonctionnaire	14,8	77,5	62,3	82,5	90,3
CDD	36,1	20,3	34,3	15,7	7,3
Intérim	15,3	2,2	3,4	1,8	2,4
<u>Ancienneté dans l'entreprise :</u>					
Moins d'un an	22,7	21,0	30,8	17,9	14,9
1 à 5 ans	17,1	30,0	35,8	28,1	30,4
5 à 10 ans	17,0	14,3	14,4	14,2	14,5
Plus de 10 ans	15,2	34,7	18,9	39,7	40,3
<u>Expérience récente du chômage :</u>					
A expérimenté le chômage au cours des 12 derniers mois	24,1	9,2	19,4	6,0	6,1
<u>Accès récent à une formation :</u>					
A suivi une formation formelle au cours des 12 derniers mois	32,4	10,2	5,1	12,0	4,6
A suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des 12 derniers mois	12,9	23,7	18,0	25,8	34,5
Ensemble	17,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : DARES

C – La réglementation du temps partiel en France

La mise en place réglementée du temps partiel

- **Mise en place « collective »** : accord collectif (entreprise ou branche), à défaut, après consultation du CSE et transmission de l'avis rendu à l'inspection du travail.
 - **Mise en place individuelle, à défaut d'accord collectif** :
 - **L'employeur doit répondre à la demande d'un salarié de passer à temps partiel, dans un délai de trois mois** à compter de la réception de la demande.
 - **Obligation de motivation du refus** : La demande ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi à temps partiel ou en démontrant que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.
 - **Dispositions spécifiques d'ordre public en matière de temps partiel du salarié bénéficiant d'une retraite progressive** :

Si l'employeur ne répond pas dans le délai de deux mois, son accord est réputé acquis. De plus, le refus de l'employeur ne peut être justifié que par l'incompatibilité de la durée de travail demandée par le salarié avec l'activité économique de l'entreprise.
 - **Régime particulier** : le temps partiel thérapeutique est mis en place à la suite des recommandations du médecin du salarié. Cette prescription doit être mise en place avec l'accord de l'employeur.
 - **Système de double priorité** :

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour passer à temps plein, et inversement, les salariés à temps plein sont prioritaires pour passer à temps partiel, sur un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Un accord collectif peut étendre cette priorité à des postes autres que ceux de la catégorie professionnelle dont relève le salarié.
-

Le contenu règlementé du contrat à temps partiel

La loi pose une liste de mentions obligatoires devant figurer au contrat ou dans l'avenant contractuel fondant le temps partiel, doivent notamment figurer

- **La durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et sa répartition sur la semaine/mois.**

Attention : la durée indiquée doit respecter la durée minimale du travail à temps partiel : **24h / semaine.**

Dérogation au plancher : par le biais d'un accord d'entreprise ou de branche, ainsi que dans certaines hypothèses (à la demande du salarié, dans le cadre d'un dispositif de retraite progressive, CDD de moins de 7 jours etc...)

- **Les modalités de communication des horaires de travail :**

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification.
- Le salarié doit être informé, conformément aux stipulations contractuelles de ses horaires à l'avance.
- La modification des horaires est également encadrée.
- Les interruptions d'activités sur une même journées sont en principe interdites, sauf si elles sont prévues par accord collectif.

- **Les limites dans lesquels des heures complémentaires peuvent être accomplies.**

Sanctions en cas de manquement aux prescriptions légales :

- Risque de requalification en contrat à temps plein, si la durée prévue et sa répartition ne sont pas indiquées (présomption simple).
- 1500 € d'amende par salarié dont le contrat à temps partiel n'est pas conforme (Art. R.3124-5)

NB : La négociation de branche dispose d'un monopole quant à la fixation de la durée de travail conventionnelle minimale, à la fixation des taux de majoration des heures complémentaires, ainsi que la possibilité de recourir aux compléments d'heures.

Possibilité de déroger à d'autres sujets par accord collectif d'entreprise ou de branche (Ex : fixation de la limite d'heures complémentaires, délai de notification de la modification des horaires etc...).

Les règles d'augmentation de la durée du travail à temps partiel

Les heures complémentaires, un recours particulièrement encadré :

- **Limitation du nombre d'heures** par accord ou à défaut, la loi.
- Le salarié peut effectuer jusqu'à **1/10e de sa durée contractuelle** en heures complémentaires, ou jusqu'à **1/3** si un accord collectif le permet.
- Deux taux de majorations différents. (Attention : CJUE 19-10-2023 aff. 660/20 MK c/ Lufthansa CityLine GmbH)

Limite : Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail.

→ En cas de dépassement, le contrat encourt la requalification du contrat à temps plein.

Si le salarié effectue **régulièrement des heures complémentaires**, **l'employeur doit modifier le contrat** pour intégrer **l'horaire moyen réellement effectué**.

Le complément d'heure instauré par avenant :

- La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut être temporairement **augmentée** par un avenant au contrat (C. trav. art. L 3123-22) **si une convention ou un accord de branche le permet**.

Ajout jurisprudentiel : Le complément ne doit pas porter la durée de travail à un temps plein (Cass. soc. 21-09-2022, n°20-10.701) :

- En cas de dépassement, le contrat peut être requalifié en temps plein.
 - Solution jurisprudentielle discutable dans la mesure où elle prive d'effet certaines convention collective et ce, sans fonder son raisonnement sur une base légale.
-

Échanges avec la salle



Partie II : Les défis du temps partiel contraint, pour les salariés et les entreprises

- ❖ A – Les difficultés de la mise en œuvre de la réglementation pour les entreprises et les contraintes conduisant à des situations de temps partiel contraint

Malika Bouchehioua

- ❖ B – Les conséquences économiques et sociales du temps partiel contraint

Philippe Askenazy

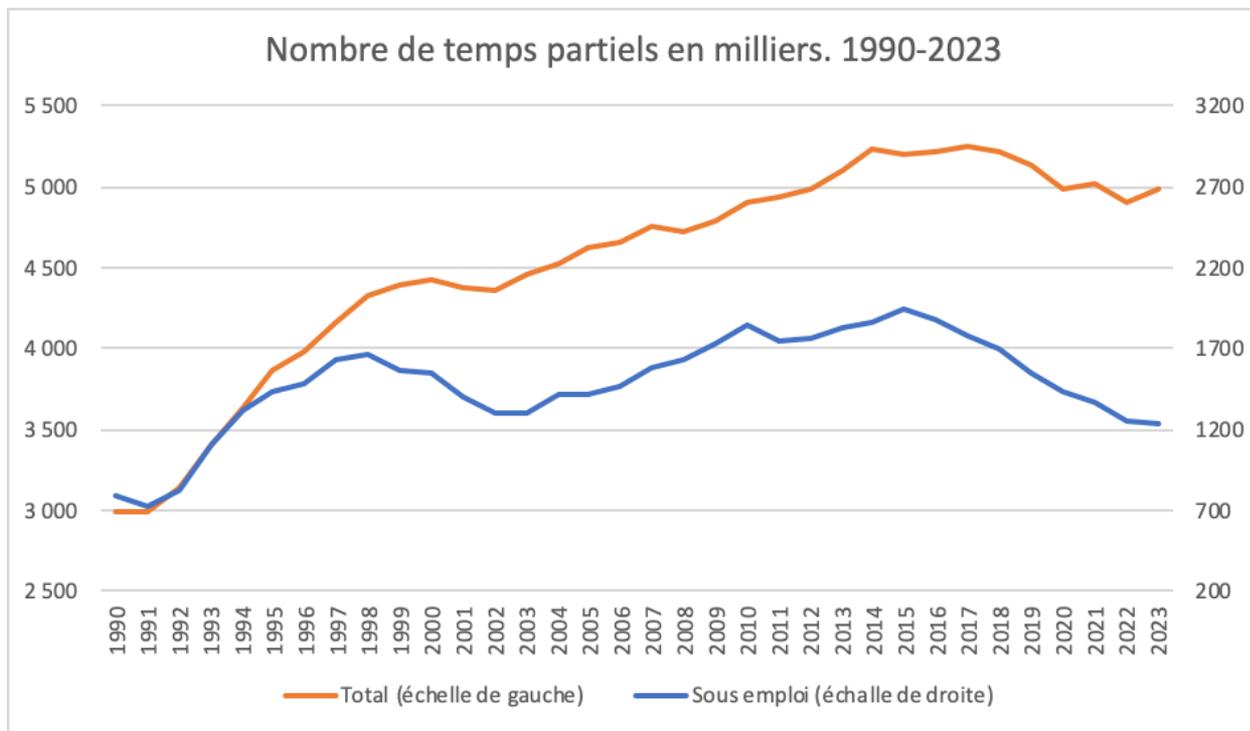
- ❖ C – Les évaluations de la réglementation du travail à temps partiel

Antoine Magnier

A – Les difficultés de la mise en œuvre de la réglementation pour les entreprises et les contraintes conduisant à des situations de temps partiel contraint

B – Les conséquences économiques et sociales du temps partiel contraint

Sous-emploi des temps partiels : travailler plus pour gagner plus



Source: séries longues INSEE corrigées des ruptures de séries 1990-2023

C – Les évaluations de la réglementation du travail à temps partiel

Une nette baisse du temps partiel depuis 2017 expliquée pour l'essentiel par un recul de l'emploi à temps partiel contraint

Une analyse des évolutions dans le temps de l'emploi à temps partiel contraint compliquée par des changements du questionnement de l'enquête Emploi (changement de définition et de modalités de mesure), lors des rénovations de 2013 et 2021

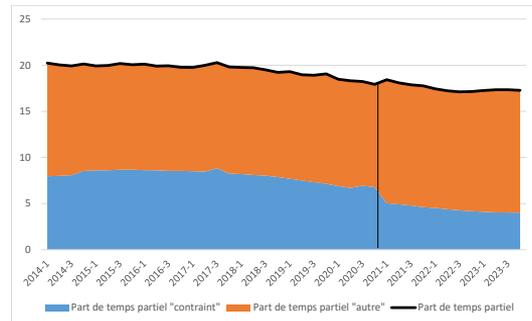
Une réduction marquée de la part des salariés à temps partiel contraint entre 2017 et 2020, puis entre 2021 et 2023 ; une rupture statistique en 2021

Un recul marqué du sous-emploi à temps partiel (salariés et non-salariés)

- 4,3% de l'emploi en 2023, contre 6,6% en 2017 (7,3% en 2015)

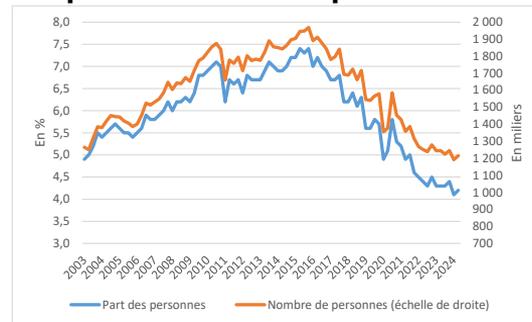
Une part du sous-emploi à temps partiel dans l'emploi à un niveau historiquement bas

Parts dans l'emploi salarié des salariés à temps partiel contraint et des autres salariés à temps partiel en France, 2014-2023



Source : DARES

Nombre de personnes à temps partiel en sous-emploi et part de celles-ci parmi les personnes en emploi en France, 2003-2024



Source : Insee

Un nombre important d'accords de branche conclus mais une dynamique de branche qui s'est essouffée au cours des dernières années

117 accords de branche sur le temps partiel conclus entre 2013 et 2023

Un ralentissement sensible du rythme après 2016

Nombre d'accords de branches sur le temps partiel, 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Accords de branche	1 011	1 007	1 098	1 033	1 166	1 379	1 238	1 027	1 112	1 495	1 122
Dont sur le temps de travail	58	102	60	65	67	50	39	113	78	62	33
Dont sur le temps partiel	6	42	20	10	8	5	2	7	6	5	6
Total des accords sur le temps partiel depuis 2013	6	48	68	78	86	91	93	100	106	111	117

Source : DGT

Des dérogations conventionnelles au plancher de 24 heures assez nombreuses

4 branches ayant fixé un plancher avant 2013

Un bilan contrasté (sur 201 branches étudiées)

- 3 branches seulement avec un plancher supérieur à 24 heures
 - 29 branches avec une durée minimale conventionnelle de 24 heures
 - 96 branches sans durée minimale conventionnelle, appliquant la durée légale supplétive
 - 73 branches avec une durée minimale conventionnelle inférieure à 24 heures
 - 53 branches avec une durée égale ou inférieure à 16 heures par semaine
-

Des contreparties limitées aux dérogations au plancher de 24 heures

Des contreparties limitées aux dérogations

Un régime assez souple d'interruptions d'activité sans contreparties significatives

Des stipulations conventionnelles peu différentes de la loi en matière d'heures complémentaires et de compléments d'heures

Un impact plutôt modeste des dispositions prises depuis 2013 sur l'emploi et les conditions de travail des salariés à temps partiel

Des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles globalement appréciées mais...

Un travail de recherche récent, répondant aux meilleurs standards internationaux, qui suggère un impact négatif du plancher hebdomadaire de 24 heures sur l'emploi, en particulier des femmes

- Pauline Carry (2022, 2024), “The Effects of the Legal Minimum Working Time on Workers, Firms and the Labor Market” (*)

(*) : Dernière version de l'étude : https://drive.google.com/file/d/1xz-MerkI1pnNxaCWmJ_XfkjSo8YubQj0/view?usp=sharing

Un impact plutôt modeste des dispositions prises depuis 2013 sur l'emploi et les conditions de travail des salariés à temps partiel

Une diminution sensible à partir de 2018 de la part du temps partiel et du TP contraint qui tiendrait en grande partie à l'amélioration générale du marché du travail et au recul des contrats aidés non marchands

Une absence d'impact perceptible des mesures sur les quotités horaires des salariés à temps partiel au niveau agrégé

- Une durée hebdomadaire habituelle moyenne de travail des salariés à temps partiel très stable depuis 2013 : 23,1 heures en 2023
- Une part des salariés à temps partiel avec une faible quotité horaire de travail qui a peu évolué depuis 10 ans : 24,2% des salariés à TP font moins d'un mi-temps en 2023, 15,5% un mi-temps

Le maintien de conditions d'emploi peu favorables et d'horaires de travail contraignants dans certains secteurs, avec des emplois du temps fragmentés, variables et imprévisibles

Répartition des salariés à temps partiel selon leur quotité de travail de 2014 à 2023, en %

	Moins d'un mi-temps	Mi-temps (50 %)	Entre 50 et 80 %	80 %	Plus de 80 %
2014	23,6	16,0	28,1	23,1	9,3
2015	23,7	15,4	29,0	22,4	9,5
2016	23,4	15,1	28,4	23,0	10,1
2017	23,5	15,2	28,7	22,7	9,9
2018	23,3	15,0	28,8	22,1	10,7
2019	23,0	14,3	28,0	23,4	11,3
2020	21,9	14,0	28,5	24,2	11,3
2021	21,5	15,6	27,5	23,0	12,4
2022	21,8	16,8	26,8	23,2	11,4
2023	24,2	15,5	25,2	23,6	11,5

Source : DARES

Échanges avec la salle



Pause

Partie III : Quels leviers pour améliorer la situation des salariés en temps partiel contraint ?

- ❖ A – Quels mécanismes ont permis de contenir le temps partiel contraint en France et à l'étranger ?

Philippe Askenazy

- ❖ B – Synthèse des recommandations du rapport de l'IGAS intitulé « Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové »

Antoine Magnier

- ❖ C – Comment les entreprises prennent-elles en compte les enjeux du temps partiel contraint ?

Malika Bouchehioua

- ❖ D – Comment le législateur et les partenaires sociaux limitent-ils le recours au temps partiel contraint ?

Franck Morel

**A – Quels mécanismes ont permis de contenir le temps partiel
contraint en France et à l'étranger ?**

**B – Synthèse des recommandations du rapport de l'IGAS
intitulé « Temps partiel et temps partiel contraint : des
inflexions possibles pour un cadré rénové »**

Recommandations de la mission IGAS : six axes principaux

Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel, notamment contraint

Assouplir la réglementation actuelle tout en prévoyant des garanties et des contreparties plus strictes pour les salariés les plus frappés par le temps partiel contraint et fragmenté

Mobiliser les politiques de l'emploi et de formation en faveur des salariés à temps partiel, notamment contraint

Renforcer encore l'égalité de traitement et de droits pour les salariés à temps partiel

Etudier davantage les effets du système socio-fiscal sur les incitations des salariés à temps partiel, notamment contraint, à accroître leur quotité horaire de travail

Mobiliser davantage les donneurs d'ordre

Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel

- Reco 1 : Produire régulièrement, tous les trois à cinq ans a minima, une ou des études statistiques d'état des lieux d'ensemble sur l'emploi à temps partiel, en éclairant notamment les questions relatives à l'emploi à temps partiel contraint, au sous-emploi des salariés à temps partiel et au devenir à court-terme des salariés à temps partiel
- Reco 2 : Initier des travaux de recherche susceptibles d'aider à mieux connaître les caractéristiques, les difficultés et les aspirations des salariés à temps partiel, notamment contraint, en vue d'envisager un cadre de politiques publiques mieux adapté à leurs besoins et favorisant leur activité
- Reco 3 : Faire du temps partiel un levier volontariste de la politique de l'emploi en levant les freins qui empêchent les salariés à temps partiel contraint de travailler davantage et en facilitant l'embauche à temps partiel des personnes qui souhaitent occuper un emploi sans avoir la disponibilité pour un temps complet, dans des conditions d'emploi satisfaisantes
- Reco 4 : Inscrire le temps partiel, le temps fragmenté et variable, à l'agenda social de la négociation interprofessionnelle, avec une phase initiale de diagnostic partagé
- Reco 5 : Prolonger la mobilisation de l'inspection du travail dans les branches les plus consommatrices de temps partiel et de temps partiel contraint

Assouplir la réglementation actuelle tout en prévoyant des garanties et des contreparties plus strictes pour les salariés les plus frappés par le temps partiel contraint et fragmenté

- Reco 6 : Exonérer du plancher de 24 heures hebdomadaires les personnes très éloignées de l'emploi, soit bénéficiaires du RSA soit demandeurs d'emploi de longue durée lors de leur embauche, en cohérence avec les objectifs d'insertion sociale et professionnelle fixés par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi
- Reco 7 : Sauf stipulations contraires d'un accord de branche étendu, autoriser les employeurs à porter ponctuellement et temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel jusqu'à la durée légale de travail (ou au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement) dans le cadre des heures complémentaires ou des compléments d'heures sans que cela les expose à une requalification du contrat de travail
- Reco 8 : Introduire une majoration minimale pour les heures de travail concernées par les compléments d'heures (+10 %), en plafonnant librement par accord de branche étendu le nombre maximal d'avenants au contrat de travail autorisé dans l'année et en introduisant un nombre maximum d'heures de complément inscrites dans le cadre de tous les avenants signés dans l'année

Assouplir la réglementation actuelle tout en prévoyant des garanties et des contreparties plus strictes pour les salariés les plus frappés par le temps partiel contraint et fragmenté

- Reco 9 : Instaurer une majoration salariale de 10 % à partir de la deuxième coupure ou une prime de coupure
- Reco 10 : Fixer le principe d'une durée minimale de travail salarié de deux heures et d'une rémunération des temps de trajet entre plusieurs interventions non assimilés à du travail effectif, avec possibilité pour les branches de déroger par accord
- Reco 11 : Mettre à l'étude la possibilité de réintroduire des contrats de travail avec des modalités de temps partiel annualisé, sans nécessairement que cela soit prévu par un accord collectif d'entreprise sur le temps partiel

Mobiliser les politiques de l'emploi et de formation en faveur des salariés à temps partiel, notamment contraint

- Reco 12 : Améliorer l'appariement de l'offre et de la demande de temps partiel sur le marché du travail grâce au recours accru à des outils d'intelligence artificielle et enrichir l'accompagnement des travailleurs à temps partiel en recherche d'un autre emploi par les conseillers pour l'emploi
- Reco 13 : Mobiliser davantage les instruments de la politique contractuelle (EDEC), les dispositifs d'aide au conseil (PCRH) et les contrats d'objectifs et de moyens avec les OPCO pour favoriser l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel
- Reco 14 : Adapter l'offre de formation aux caractéristiques et aux contraintes des salariés à temps partiel

Renforcer encore l'égalité de traitement et de droits pour les salariés à temps partiel

- Reco 15 : Mettre à l'étude la création dans les entreprises de grande taille d'un droit à un temps partiel pour une certaine durée avec un droit au retour au temps plein
- Reco 16 : Mettre à l'étude la possibilité d'instaurer dans les entreprises de grande taille un « droit de demander » un passage à temps partiel avec un délai maximal de réponse de l'employeur, une obligation de motiver le refus pour des motifs définis comme acceptables, et une procédure d'appel

Etudier davantage les effets du système socio-fiscal sur les incitations des salariés à temps partiel, notamment contraint, à accroître leur quotité horaire de travail

- Reco 17 : Lancer une mission d'analyse complémentaire à la mission Bozio-Wasmer sur les obstacles émanant du système socio-fiscal à l'accroissement de la quotité de travail de certains salariés à temps partiel
- Reco 18 : Mettre à l'étude une réforme de la taxe sur salaire pour les employeurs non assujettis à la TVA avec l'objectif de rendre son barème neutre pour le développement du temps partiel et du temps plein

Mobiliser davantage les donneurs d'ordre

- Reco 19 : Veiller à la mise en œuvre des dispositions des circulaires du 6 novembre 2013 et du 16 mars 2022 en vue de développer le travail en journée pour les entreprises prestataires de services de nettoyage et de propreté pour l'Etat ; à cette fin, consolider et reproduire chaque année l'enquête mise en œuvre par la direction des achats de l'Etat en 2023 et en 2024 sur la situation à ce sujet au sein des services de l'Etat ...
- Reco 20 : Inscrire le sujet du temps partiel contraint et fragmenté dans les entreprises sous-traitantes des grandes entreprises, notamment celles du domaine de la propreté, à l'agenda d'une prochaine négociation interprofessionnelle traitant du temps partiel
- Reco 21 : Intégrer les problématiques des conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes et notamment celles relatives à l'organisation du temps de travail et au temps partiel dans les travaux de transposition de la directive du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité
- Reco 22 : Conduire en lien avec les branches qui recourent fortement au temps partiel et les autres parties prenantes (collectivités territoriales, sécurité sociale...) des études approfondies sur l'amélioration des modalités d'organisation du travail afin de lutter contre le temps partiel contraint et fragmenté

C – Comment les entreprises prennent-elles en compte les enjeux du temps partiel contraint ?

D – Comment le législateur et les partenaires sociaux limitent-ils le recours au temps partiel contraint ?

À droit constant : la limitation du temps partiel contraint :

- **Suppression de l'exonération partielle de cotisations sociales patronales pour l'embauche à temps partiel.**

→ Instaurée en 1992, elle fut supprimée progressivement par la loi Aubry II (2001), puis définitivement par ordonnance en 2005.

- **Instauration d'une durée minimale légale de travail hebdomadaire :**

→ Depuis la loi du 14 juin 2013, l'article L3123-14-1 du Code du travail impose une durée minimale de travail pour les salariés à temps partiel. Cette durée est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

- **Construction de l'aménagement conventionnel du temps partiel :**

→ Sur de nombreux aspects (durée minimale, répartition du temps de travail, compléments d'heures, etc.), la négociation collective permet de fluidifier le recours au temps partiel. Les aménagements conventionnels constituent un levier pour faire du temps partiel un outil adaptable plus qu'une contrainte.

Ex : Les heures complémentaires et le complément d'heures permettent de réduire l'aspect « contraignant » du temps partiel, grâce à une flexibilité de la durée du travail des temps partiels. Le complément d'heures, en particulier, permet une augmentation contractualisée et sécurisée du temps de travail, avec des priorités d'attribution pour les salariés souhaitant travailler plus.

Le recours au complément d'heure n'est possible que s'il est prévu par accord collectif, illustrant ainsi le rôle de l'aménagement conventionnel dans le processus de flexibilisation du temps partiel.

Recours à l'aménagement négocié du temps de travail permettant de moduler sur l'année la durée hebdomadaire et le cas échéant, de dépasser les 35 heures sur certaines semaines.

- **Temps partiel personnel :**

→ Il s'agit d'une forme volontaire du temps partiel, à l'initiative du salarié pour ses motifs propres. Ici, le temps partiel n'est pas une contrainte, mais un outil qui contribue à adapter la durée du travail aux besoins de la vie du salarié avec un calcul annuel.

À droit non-constant, élargir les possibilités du temps partiel :

Un objectif :

Permettre aux salariés à temps partiel qui souhaitent travailler d'avantage d'augmenter leur durée de travail à temps partiel plus facilement.

Propositions

- **Une intervention législative sur le complément d'heure afin de permettre de dépasser la durée légale du travail :**
 - Une modification de l'article L. 3123-22 du Code du travail indiquant que l'avenant temporaire peut, sauf disposition conventionnelle contraire, porter la durée du travail au niveau de celle d'un salarié à temps complet, permettrait de rendre aux branches et aux entreprises la possibilité de « sortir » du temps partiel contraint par le biais des compléments d'heures.
- **Un plafonnement moins restrictif des heures complémentaires :**
 - En droit positif, la loi prévoit trois plafonds différents (10%, 33% et la durée légale hebdomadaire). Le plafond de 33% deviendrait la norme, avec un aménagement conventionnel permettant de passer outre la durée légale hebdomadaire dans certaines hypothèses)
 - Avec un dépassement conventionnellement encadré des 35 heures dans le cadre d'un recours aux heures complémentaires, l'application de l'article L3123-13 permettrait de faire passer un salarié à temps plein si son temps de travail augmenté lui permet.
- **Développer l'annualisation du temps partiel :** Un contrat de travail à temps partiel annualisé avait été mis en place par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993. Ce dispositif a été supprimé par la loi Aubry II du 19 janvier 2000.

Il s'agirait de permettre le recours au temps partiel annualisé sans avoir à recourir à un accord collectif d'annualisation du temps de travail.

Échanges avec la salle



Clôture des débats

Jean-Emmanuel Ray

Co-président du séminaire

Professeur émérite à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Merci pour votre attention !

**Le replay sera disponible sur le site du Séminaire :
<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/Types/seminaire-emploi>**
