

# Temps partiel et temps partiel contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové

OCTOBRE 2024

2024-022R

• **RAPPORT**

Antoine  
**Magnier**

Louis-Charles  
**Viossat**

Membres de l'Inspection générale  
des affaires sociales



Suivez-nous sur LinkedIn

RAPPORT

# SYNTHÈSE

Depuis les années 1970, le développement de l'économie de services, l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et l'instauration de politiques publiques favorisant la création d'emplois ont conduit à une forte expansion du travail à temps partiel. En 2023, ce type d'emplois concernait 4,2 millions de salariés, soit un peu plus d'un salarié sur six (17,4 % du total). Malgré une multiplication par 2,5 depuis 1975, la part du travail à temps partiel en France reste néanmoins encore modeste par rapport à d'autres pays de l'Union européenne, notamment l'Allemagne et les pays du Nord de l'Europe, et elle est en baisse depuis 2017.

Le travail à temps partiel, qui est l'une des formes « atypiques » d'emplois, suscite de nombreux débats sur la place du travail dans notre société, les inégalités de genre et la précarité du marché de l'emploi. Une attention particulière est portée sur le phénomène du temps partiel « subi », appelé aussi temps partiel « contraint », qui concerne les salariés n'ayant pas réussi à trouver un emploi à temps plein. Un accord national interprofessionnel et une disposition spécifique de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 y sont consacrés.

Le présent rapport, intitulé « Temps partiel et temps contraint : des inflexions possibles pour un cadre rénové », répond à une demande de Mme Élisabeth Borne, alors Première ministre. A la suite de la conférence sociale organisée le 16 octobre 2023 sur les questions de rémunération et de parcours de carrière des salariés, la Ministre du travail a souhaité disposer d'un diagnostic sur l'état actuel du travail à temps partiel, d'une évaluation des dispositions légales et conventionnelles en vigueur ainsi que de propositions d'actions pour limiter le développement du temps partiel contraint.

Ce rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) a été rédigé par Messieurs Antoine Magnier et Louis-Charles Viossat en parallèle à celui remis au début du mois d'octobre 2024 par Messieurs Antoine Bozio et Étienne Wasmer sur « Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire », en vue d'être examiné et débattu par les membres - partenaires sociaux, experts et représentants des administrations - du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité.

## **Un impact plutôt modeste de l'accord national interprofessionnel et de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 sur le temps partiel contraint**

Le travail à temps partiel et le temps partiel contraint, qui concernaient respectivement un peu plus de quatre millions et, selon une approche restrictive, un million de salariés en 2023, sont principalement concentrés dans certains secteurs de services, ainsi que dans des branches particulières et des métiers peu qualifiés. Ce phénomène touche majoritairement les femmes, mais également les employés, les immigrés, les travailleurs rémunérés au SMIC et ceux des petites entreprises. Ces salariés, qui accèdent rarement à des emplois à temps plein, sont plus exposés à des conditions de travail précaires, à des horaires fragmentés et variables, ainsi qu'à des rémunérations plus faibles. Soumis à une pénalisation salariale, ils font face à un risque accru de pauvreté.

Après que le législateur a tardé à prendre en compte l'expansion du travail à temps partiel dans le commerce notamment, le cadre légal et conventionnel, posé au tournant des années 1980, a évolué de façon significative en 2013 avec un accord national interprofessionnel puis un article de la loi de sécurisation de l'emploi qui a été décliné par plus d'une centaine d'accords de branche étendus. Les mesures prises alors ont visé à limiter le recours au temps partiel contraint, à réduire les horaires fragmentés et à éviter que la France ne connaisse une situation semblable à celle de l'Allemagne ou des Pays-Bas, où les formes atypiques d'emplois prennent une place conséquente sur le marché du travail.

Construit progressivement en fonction d'objectifs qui ont évolué au fil du temps, le cadre juridique du temps partiel est, au total, plus strict que celui applicable au temps plein. Pour restreindre le temps partiel contraint, il repose depuis 2013 sur une durée minimale hebdomadaire - fixée à 24 heures - qui est une originalité française. Il inclut également un dispositif d'heures complémentaires et de compléments d'heures visant à offrir une certaine souplesse aux employeurs tout en limitant la fragmentation du temps de travail et qui a été modifié également en 2013. Il existe également différentes exemptions et des possibilités de dérogations individuelles au plancher de 24 heures.

La dynamique conventionnelle de branche, initialement forte comme le prévoyait la loi, a significativement ralenti au fil des ans après les années 2013-2015. Les 117 accords de branche étendus conclus par les partenaires sociaux à ce jour prévoient de nombreuses dérogations au plancher de 24 heures, auxquelles les contreparties sont souvent limitées. Le régime des interruptions d'activité au cours de la journée et des amplitudes journalières demeure aussi relativement flexible. Les stipulations conventionnelles se distinguent peu de la loi en matière d'heures complémentaires et de compléments d'heures.

Avec le recul d'une dizaine d'années depuis 2013, le rapport dresse un bilan en demi-teinte des mesures prises alors et lors des années suivantes vis-à-vis de l'emploi et des conditions de travail des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint. L'impact de ces mesures législatives et conventionnelles est plutôt modeste face aux difficultés rencontrées par de nombreux travailleurs à temps partiel comme les agents d'entretien ou les aides à domicile, qui travaillent notamment au sein des six branches qui font l'objet d'éclairages plus approfondis par la mission.

Bien que les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur soient globalement perçues positivement par leur souci de réduire le temps partiel contraint et la fragmentation du travail, et d'éviter les « petits boulots » à l'allemande ou à la hollandaise, le rapport souligne néanmoins l'impact négatif que le plancher de durée hebdomadaire de travail a très probablement eu sur l'emploi des femmes, ainsi que l'absence d'effet visible des lois et des accords sur les faibles quotités horaires. Au cours de la dernière décennie, peu d'évolutions significatives ont été constatées concernant les conditions d'emploi des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint, notamment dans les branches étudiées dans le rapport. La baisse notable de la part des salariés à temps partiel, reflétant pour l'essentiel principalement celle des salariés à temps partiel contraint, n'est survenue qu'à partir de 2018, en grande partie en raison de l'amélioration générale du marché du travail et du recul des contrats aidés.

Cela n'est guère surprenant dans un contexte où les services publics de l'emploi et les dispositifs de formation professionnelle continue sont très peu mobilisés en direction des travailleurs à temps partiel et à temps partiel contraint. De même, malgré les progrès récents, le système socio-fiscal n'offre pas toujours les incitations suffisantes pour amener certains salariés à temps partiel, notamment ceux à temps très partiel, à vouloir augmenter leur quotité de travail.

### **Des inflexions possibles pour un cadre rénové**

Le rapport formule à l'intention des partenaires sociaux et des pouvoirs publics une vingtaine de recommandations afin de garantir qu'un recours accru au temps partiel, utile tant pour les entreprises que pour les salariés et pour atteindre l'objectif du plein-emploi, se traduise par un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, tout en réduisant la précarité et les contraintes sur les salariés (fragmentation, variabilité, imprévisibilité des horaires).

Ces recommandations, d'ordre législatif ou pas, varient en termes de complexité, de priorité et de temporalité. Dépasser l'équilibre actuel atteint par les partenaires sociaux en 2013 nécessitera une nouvelle négociation interprofessionnelle entre les organisations syndicales et patronales, tout en tenant compte de la très grande diversité des modèles d'organisation du travail et des contraintes spécifiques des différentes branches professionnelles.

Les auteurs du rapport insistent sur la nécessité de disposer de données statistiques et de travaux de recherche pour approfondir notre compréhension du temps partiel et du temps partiel contraint. Ils soulignent l'intérêt, dans le contexte actuel du marché du travail, de 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, et d'adopter une approche globale des situations atypiques d'emploi pour éviter des effets indésirables (le développement du travail illégal, par exemple, ou la croissance excessive du travail non salarié).

Les auteurs recommandent d'assouplir la législation actuelle fondée sur le plancher de 24 heures, en particulier en ce qui concerne l'utilisation des heures complémentaires et les compléments d'heures, tout en prévoyant des garanties et des contreparties plus strictes et plus favorables pour les salariés les plus touchés par le temps partiel contraint et fragmenté (nombre maximum d'heures autorisées par les compléments d'heures dans l'année et bonification minimale de 10 % pour celles-ci, majoration salariale à partir d'une deuxième coupure journalière, rémunération des temps de trajet entre plusieurs interventions non assimilées à du travail effectif).

Les auteurs estiment crucial de mobiliser à l'avenir de manière plus résolue que par le passé les politiques d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés à temps partiel, notamment ceux à temps partiel contraint. En s'inspirant de l'exemple allemand, le rapport évoque en outre la possibilité d'introduire, au sein des entreprises de grande taille, des mesures visant à renforcer encore l'égalité de traitement et de droits pour les salariés à temps partiel.

Les obstacles propres au système socio-fiscal qui semblent continuer à freiner l'augmentation de la quotité de travail de certains salariés à temps partiel mériteraient une étude spécifique, en complément du rapport de Messieurs Bozio et Wasmer. Le rapport souligne enfin la nécessité de

mobiliser davantage les principaux donneurs d'ordre des secteurs public et privé pour faire refluer les situations de temps partiel contraint ou de temps de travail fragmenté qui existent dans certaines de leurs entreprises sous-traitantes fortement utilisatrices de temps partiel, en particulier celles du secteur de l'entretien et de la propreté.

# RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
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	1	DARES	Tous les trois à cinq ans
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	2	DARES	2025
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	1	DGT-DGEFP	2025
4	Inscrire le temps partiel contraint, fragmenté et variable à l'agenda social de la négociation interprofessionnelle, avec une phase initiale de diagnostic partagé	1	DGT	2025
5	Prolonger la mobilisation de l'inspection du travail dans les branches les plus consommatrices de temps partiel et de temps partiel contraint	2	DGT	2025-2026
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	2	DGT	2025

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
7	Sauf stipulations contraires d'un accord de branche étendu, autoriser les employeurs à porter ponctuellement et temporairement la durée du travail de leurs salariés à temps partiel jusqu'à la durée légale de travail dans le cadre des heures complémentaires ou des compléments d'heures sans s'exposer au risque de requalification du contrat de travail en contrat à temps plein	1	DGT	2025
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	1	DGT	2025
9	Instaurer une majoration salariale de 10 % à partir de la deuxième coupure ou une prime de coupure	1	DGT	2025
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	1	DGT	2025
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	2	DGT	2025
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	2	DGEFP-France Travail	2025
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	1	DGEFP	2025

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
14	Adapter l'offre de formation aux caractéristiques et aux contraintes des salariés à temps partiel	2	DGEFP	2025
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	2	DGT	2025
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	2	DGT	2025
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	2	HCREP	2025
18	Mettre à l'étude une réforme de la taxe sur les salaires 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	2	DSS	2025
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, en publier systématiquement les résultats et prévoir une extension de ce suivi aux établissements publics	1	DAE	2025
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	1	HCREP	2025
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	1	DG Trésor- DGE-DGT	2025



n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
	la directive du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité			
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	2	DGT-DGEFP-DGCS	2025-2026

# SOMMAIRE

<b>SYNTHÈSE.....</b>	<b>2</b>
<b>RECOMMANDATIONS DE LA MISSION .....</b>	<b>6</b>
<b>RAPPORT .....</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>13</b>
<b>1 TRES MAJORITAIREMENT FEMININ, LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL, MOINS DEVELOPPE EN FRANCE QUE DANS D'AUTRES PAYS COMPARABLES ET EN NET RECU DEPUIS 2017, EST UN FACTEUR RECONNU DE PAUVRETE ET DE PRECARITE EN PARTICULIER QUAND IL EST CONTRAINT .....</b>	<b>17</b>
1.1 UN TRAVAIL A TEMPS PARTIEL D'UN NIVEAU RELATIVEMENT MODESTE EN FRANCE ET QUI A RECULE NETTEMENT DEPUIS 2017, NOTAMMENT DANS SA COMPOSANTE CONTRAINT .....	17
1.1.1 <i>Un recours au temps partiel fortement croissant sur longue période mais encore relativement modeste en France par rapport aux autres pays de la zone euro .....</i>	17
1.1.2 <i>Un net recul du temps partiel depuis 2017 en France, plus marqué qu'à l'étranger .....</i>	18
1.1.3 <i>Un taux de temps partiel contraint dont la baisse explique l'essentiel du recul du temps partiel depuis 2017 .....</i>	18
1.1.4 <i>Un taux de sous-emploi à temps partiel plus élevé en France qu'ailleurs en Europe.....</i>	19
1.2 UN TEMPS PARTIEL ET UN TEMPS PARTIEL CONTRAINT A DOMINANTE TRES FEMININE, CONCENTRES SUR QUELQUES SECTEURS DE SERVICES ET METIERS PEU QUALIFIES ET VARIABLES AU PLAN GEOGRAPHIQUE .....	20
1.2.1 <i>Un temps partiel et un temps partiel contraint très majoritairement féminins et particulièrement présents chez les employés et les immigrés .....</i>	20
1.2.2 <i>Un taux de temps partiel et de temps partiel contraint qui varie nettement selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme.....</i>	21
1.2.3 <i>Une fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint très variable selon les secteurs d'activité avec une concentration dans les entreprises de petite taille et dans une quinzaine de métiers</i>	22
1.2.4 <i>Une concentration du temps partiel et du temps partiel contraint dans quelques branches avec des variations géographiques sensibles surtout selon les départements.....</i>	24
1.3 DES SALARIES A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS PARTIEL CONTRAINT PLUS SOUVENT EXPOSES A DES CONDITIONS D'EMPLOI PRECAIRES, DES HORAIRES FRAGMENTES ET DE MOINDRES REMUNERATIONS .....	25
1.3.1 <i>Un passage par le temps partiel qui ne représente pas nécessairement un tremplin vers le temps plein .....</i>	25
1.3.2 <i>Des conditions d'emploi plus précaires.....</i>	26
1.3.3 <i>Une exposition un peu plus forte à des horaires variables d'une semaine sur l'autre mais surtout beaucoup plus forte à des emplois du temps fragmentés .....</i>	28
1.3.4 <i>Une pénalisation salariale cumulée à un fort risque de pauvreté monétaire.....</i>	29
<b>2 L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL ET LA LOI DE SECURISATION DE L'EMPLOI DE 2013 ONT INSTAURE UN CADRE JURIDIQUE ORIGINAL ET COMPLEXE QUI A ETE DECLINE DANS DES ACCORDS DE BRANCHE ETENDUS.....</b>	<b>34</b>
2.1 UN CADRE JURIDIQUE DU TEMPS PARTIEL COMPLEXE QUI VISE DEPUIS 2013 A LIMITER LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET FRAGMENTE.....	34
2.1.1 <i>Une législation du temps partiel construite par sédimentation au gré d'objectifs variables dans le temps et modifiée à plusieurs reprises depuis 2013.....</i>	34
2.1.2 <i>Un cadre juridique du temps partiel plus strict que celui applicable au temps plein et globalement protecteur .....</i>	36
2.1.3 <i>La fixation d'une durée minimale hebdomadaire de temps partiel originale au plan international avec des possibilités de dérogations nombreuses.....</i>	38

2.1.4	<i>Un régime d'heures complémentaires et de compléments d'heures visant à garantir une certaine souplesse aux employeurs et à limiter la fragmentation du temps de travail</i> .....	41
2.2	DE NOMBREUX ACCORDS DE BRANCHE QUI ONT ADAPTE LE CADRE JURIDIQUE A LA SITUATION DES ENTREPRISES .....	44
2.2.1	<i>Une dynamique conventionnelle de branche initiale qui s'est fortement ralentie au fil des ans</i> .....	44
2.2.2	<i>Des dérogations au plancher de 24 heures assez nombreuses</i> .....	45
2.2.3	<i>Des contreparties limitées à ces dérogations</i> .....	46
2.2.4	<i>Un régime assez souple d'interruptions d'activité sans contreparties significatives</i> .....	47
2.2.5	<i>Des stipulations conventionnelles peu différentes de la loi en matière d'heures complémentaires et de compléments d'heures</i> .....	48
<b>3</b>	<b>L'IMPACT DES EVOLUTIONS OPEREES DEPUIS 2013 SUR L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL CONTRAINT APPARAÎT PLUTÔT MODESTE</b> .....	<b>51</b>
3.1	DES DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES QUI FONT L'OBJET D'UNE APPRECIATION MAJORITAIREMENT FAVORABLE .....	51
3.2	UN IMPACT NEGATIF DU PLANCHER DE DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL SUR LE NIVEAU D'EMPLOI ET UNE ABSENCE D'IMPACT PERCEPTIBLE SUR LES QUOTITES HORAIRES .....	51
3.2.1	<i>Un impact négatif du plancher de 24 heures par semaine sur l'emploi des femmes au moins jusqu'en 2017</i> .....	51
3.2.2	<i>Une baisse sensible à partir de 2018 de la part des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraint résultant en grande partie de l'amélioration générale du marché du travail et du recul des contrats aidés</i> .....	52
3.2.3	<i>Une absence d'impact perceptible sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et les faibles quotités horaires de travail des salariés à temps partiel</i> .....	55
3.3	LE MAINTIEN DE CONDITIONS D'EMPLOI PEU FAVORABLES ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES, AVEC DES EMPLOIS DU TEMPS FRAGMENTES, VARIABLES ET IMPREVISIBLES .....	56
3.4	UNE ACTIVATION LIMITEE DU SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI ET DE L'APPAREIL DE FORMATION EN DIRECTION DES TRAVAILLEURS A TEMPS PARTIEL CONTRAINT .....	56
3.4.1	<i>Un rôle modeste de la politique de l'emploi et du service public de l'emploi en direction des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint</i> .....	56
3.4.2	<i>Une faible prise en compte spécifique des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint par les dispositifs de formation professionnelle continue</i> .....	58
3.5	DES OBSTACLES SOCIO-FISCAUX PERSISTANTS ET D'AUTRES TYPES D'OBSTACLES A L'AUGMENTATION DE LA QUOTITE DE TRAVAIL DES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....	59
3.5.1	<i>Des obstacles persistants liés au barème des prestations sociales, des impôts et des aides connexes, malgré l'introduction de la prime d'activité et sa réforme de 2019</i> .....	59
3.5.2	<i>La question de la taxe sur les salaires</i> .....	60
<b>4</b>	<b>LE RECOURS ACCRU A UN TEMPS PARTIEL GARANT D'UN MEILLEUR EQUILIBRE ENTRE VIE PRIVEE ET VIE PROFESSIONNELLE, MOINS PRECAIRE ET MOINS CONTRAINT, JUSTIFIE L'ADOPTION DE NOUVELLES MESURES LEGISLATIVES ET STIPULATIONS CONVENTIONNELLES</b> .....	<b>62</b>
4.1	MIEUX CONNAITRE ET MIEUX REGULER LE TEMPS PARTIEL, NOTAMMENT CONTRAINT .....	62
4.2	ASSOULIR LA REGLEMENTATION ACTUELLE TOUT EN PREVOYANT DES GARANTIES ET DES CONTREPARTIES PLUS STRICTES POUR LES SALARIES LES PLUS FRAPPEES PAR LE TEMPS PARTIEL CONTRAINT ET FRAGMENTE .....	65
4.3	MOBILISER LES POLITIQUES DE L'EMPLOI ET DE FORMATION EN FAVEUR DES SALARIES A TEMPS PARTIEL, NOTAMMENT CONTRAINT.....	68
4.3.1	<i>Infléchir les politiques de l'emploi vers les salariés à temps partiel</i> .....	68
4.3.2	<i>Activer les leviers de la formation professionnelle en faveur des salariés à temps partiel</i> .....	69
4.4	RENFORCER ENCORE L'EGALITE DE TRAITEMENT ET DE DROITS POUR LES SALARIES A TEMPS PARTIEL .....	70
4.5	ETUDIER D'AVANTAGE LES EFFETS DU SYSTEME SOCIO-FISCAL SUR LES INCITATIONS DES SALARIES A TEMPS PARTIEL, NOTAMMENT CONTRAINT, A ACCROITRE LEUR QUOTITE HORAIRE DE TRAVAIL.....	70
4.6	MOBILISER D'AVANTAGE LES DONNEURS D'ORDRE .....	71

<b>LISTE DES ANNEXES .....</b>	<b>73</b>
<b>LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES .....</b>	<b>74</b>
<b>SIGLES UTILISÉS.....</b>	<b>88</b>
<b>LETTRE DE MISSION .....</b>	<b>90</b>

# RAPPORT

## Introduction

La question du temps de travail est au cœur des relations du travail et de la construction progressive du droit du travail depuis le XIX<sup>ème</sup> siècle. La première convention internationale du travail, en 1919, a limité la durée du travail et, depuis lors, de nombreux instruments internationaux adoptés dans le cadre de l'Organisation internationale du travail (OIT) concernent sa durée et son aménagement.

L'apparition puis la forte croissance du temps partiel depuis les années 1970-1980 sont concomitantes et liées au développement de l'économie de services, à la progression de la participation des femmes au marché du travail, aux évolutions de la norme de travail et du lien au travail et à l'émergence puis la multiplication des nouvelles formes, dites atypiques, d'emplois et d'aménagements du temps de travail.

Le travail à temps partiel, qui est moins répandu en France qu'en Allemagne et que dans les pays du Nord de l'Europe, répond à des objectifs très divers. Il joue un rôle d'intégration sur le marché du travail pour les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi et un rôle de conciliation entre sphère professionnelle et sphère familiale ou privée ; c'est également un outil de flexibilité pour les entreprises, de gestion de la pyramide des âges (seniors) et de création d'emplois pour les pouvoirs publics.

Le travail à temps partiel est le ferment de nombreux débats sur la place du travail dans la société, sur la qualité du travail, sur la place des femmes et les discriminations. Son développement est souvent appréhendé comme une manifestation des inégalités sur le marché du travail, en particulier des inégalités de genre.

Le travail à temps partiel, qui constitue une voie d'insertion professionnelle génératrice de revenus pour les salariés concernés, est une source de difficultés et de précarité pour une partie d'entre eux, notamment ceux qui se sentent contraints dans leur offre de travail ou qui se voient imposer des conditions d'emploi et de travail défavorables.

Après une conférence sociale organisée en juillet 2012, qui avait mis en lumière le fait que le temps partiel contraint était un facteur majeur de précarisation pour les salariés concernés, en particulier les femmes, les partenaires sociaux se sont saisis de la question dans le cadre d'un accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 en négociant des dispositions pour lutter contre le temps partiel « subi », la fragmentation des horaires et les durées de travail les plus faibles. Ces dispositions ont été retranscrites dans la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, modifiée à plusieurs reprises depuis lors, et qui a donné lieu à de nombreux accords de branche étendus.

La problématique du temps partiel « subi » est revenue au premier plan lors de la conférence sociale d'octobre 2023 en raison de son impact sur les revenus et la pauvreté et a été inscrite à l'ordre du jour du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et la productivité (HCREP) dont la création a été alors décidée.

C'est dans ce contexte que la ministre du travail, de la santé et des solidarités, Mme Catherine Vautrin, a décidé de confier, par lettre du 5 mars 2024, une mission à ce sujet à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS). Cette mission a été assignée à Messieurs Antoine Magnier et Louis-Charles Viossat, inspecteurs généraux des affaires sociales, appuyés pendant quelques mois par une stagiaire, Mme Asmaa El-Wadghiri<sup>1</sup>.

Conformément à sa lettre, la mission s'est efforcée de mettre en œuvre les moyens d'évaluer les impacts des évolutions opérées depuis l'ANI du 11 janvier 2013, notamment sur l'emploi, les entreprises et sur les conditions d'emploi des salariés, d'évaluer les effets du temps partiel « subi » en terme de précarité des salariés concernés, avec une attention particulière pour les femmes et les foyers monoparentaux, de recenser et d'évaluer les pratiques observées au niveau des branches pour mesurer la manière dont les différents acteurs se sont saisis et ont pu adapter le cadre juridique, et d'identifier des pistes d'action et des leviers susceptibles d'être mobilisés y compris au niveau local.

Dans son approche, la mission a procédé à une analyse globale des problématiques du temps partiel. Au commencement de ses travaux, la mission a pris note du fait que le concept de travail à temps partiel « subi » était imparfait. En effet, dans la vie sociale, il n'existe pas de choix significatif sans contraintes, qui varient selon leur intensité et leur nature. Pour cette raison, parmi les salariés à temps partiel, il n'est pas possible de faire une distinction indiscutable entre ceux qui le sont d'une manière entièrement « subie » et ceux qui le sont d'une manière véritablement « choisie ». A cet égard, certaines situations d'emploi à temps partiel qualifiées de « choisies », telles celles des femmes qui travaillent à temps partiel en raison principalement de charges familiales ou celles du travail à temps partiel des étudiants, peuvent être vécues comme « subies » en fait par les personnes concernées.

La mission a porté une attention particulière à deux catégories de salariés définies par les statisticiens, en France et au niveau international, qui coïncident largement, mais pas complètement : d'une part, les salariés à temps partiel « subi » ou plutôt « contraint », terme qui est utilisé dans le corps du rapport, qui sont les salariés à temps partiel principalement, selon la définition, parce qu'ils n'ont pas pu obtenir un travail à temps complet en dépit de leur souhait, d'une part ; et d'autre part les salariés à temps partiel en sous-emploi qui souhaitent travailler davantage et qui sont disponibles pour le faire, catégorie à laquelle le rapport fait aussi référence (Cf. encadré). Par souci de simplicité, la mission privilégie l'appellation de travail à temps partiel contraint, en se référant tantôt à l'une ou l'autre de ces catégories. Ces deux catégories sont toutefois restrictives et ne permettent pas d'approcher la situation de l'ensemble des salariés qui vivent leur emploi à temps partiel comme le résultat de contraintes significatives dont ils aimeraient s'affranchir dans l'absolu.

Pour ses travaux, la mission a bénéficié de nombreux entretiens avec les administrations et principaux organismes publics concernés par le temps partiel, les représentants des organisations syndicales et patronales au niveau interprofessionnel et dans six branches très fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel, des chercheurs (économistes, juristes, sociologues) et des

---

<sup>1</sup> A l'issue de la conférence sociale d'octobre 2023, la Première ministre, Mme Elisabeth Borne, a, par ailleurs, confié aux économistes, Messieurs Antoine Bozio et Etienne Wasmer, une mission sur l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité et à son effet sur l'emploi, le niveau de salaire et l'activité économique. Leur rapport qui a été remis au début du mois d'octobre 2024 n'aborde que très marginalement le temps partiel.

responsables ou anciens responsables d'entreprises (DRH notamment) et quelques salariés à temps partiel. La mission a pu s'appuyer sur des exploitations statistiques produites, à sa demande, par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère en charge du Travail et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) ainsi que sur des contributions importantes de la Direction générale du travail (DGT).

Il n'a pas été possible dans les délais impartis, et faute d'outils de recherche faciles d'emploi, d'analyser les accords conclus au niveau des entreprises sur le temps partiel. Le rapport n'aborde, en outre, que très marginalement les « freins périphériques à l'emploi » (garde d'enfants, logement, santé...), une problématique qui ne concerne pas stricto sensu les travailleurs à temps partiel contraint et qui mérite, dans une perspective d'aide à la conception des politiques publiques, des analyses spécifiques.

Le présent rapport de synthèse est complété par sept annexes consacrées respectivement aux principales données et études statistiques disponibles sur le temps partiel et le temps partiel contraint (annexe 1), au cadre juridique du temps partiel et du temps partiel contraint (annexe 2), aux accords conventionnels de branche conclus en la matière (annexe 3), à la situation de six branches fortement utilisatrices d'emplois à temps partiel et de temps partiel contraint (annexe 4), au rôle des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, du système socio-fiscal et des donneurs d'ordre vis-à-vis des salariés à temps partiel (annexe 5), et à des éléments d'éclairage international sur le temps partiel et le temps partiel contraint (annexe 6). Une annexe est consacrée enfin à la méthodologie de la mission (annexe 7).

La première partie du rapport dresse un état des lieux précis du temps partiel et du temps partiel contraint en France en 2023 (1). Puis le rapport expose le cadre juridique original et complexe du temps partiel et du temps partiel contraint, un cadre décliné dans plus d'une centaine d'accords de branche étendus au cours des dix dernières années (2). La troisième partie du rapport évalue l'impact de l'ANI et de la loi de 2013 et des évolutions intervenues depuis lors sur le temps partiel contraint, qui semble plutôt modeste (3). Enfin, dans une quatrième et dernière partie, les auteurs proposent une vingtaine d'inflexions à la politique suivie jusqu'à présent afin de bâtir un cadre rénové au temps partiel et au temps partiel contraint (4).

### **Les principaux indicateurs statistiques relatifs à l'emploi à temps partiel, au temps partiel contraint et au sous-emploi à temps partiel**

Dans l'ensemble des pays avancés, les mesures statistiques de référence de l'emploi et de l'emploi à temps partiel en particulier se fondent sur des enquêtes statistiques de grande envergure auprès des ménages qui permettent de mesurer les concepts d'activité, de chômage et d'emploi qui sont définis par le Bureau international du Travail (BIT), telles les enquêtes harmonisées sur la « force de travail » dans les pays de l'Union européenne (UE), dont en particulier l'enquête Emploi de l'Insee pour la France.

Une personne en emploi est considérée comme occupant un emploi à temps partiel, sur la base d'un questionnement relatif au nombre d'heures habituellement travaillées dans son emploi principal, la personne étant invitée à auto-évaluer si elle est à temps complet ou à temps partiel dans cet emploi.

En pratique, les statisticiens ont défini deux principaux types d'indicateurs, en lien avec la notion de temps partiel « subi » :

- Un premier type d'indicateurs qualifié d'emploi à temps partiel involontaire (au niveau européen) ou de temps partiel contraint (en France) repose sur une question qui est posée aux personnes à temps partiel pour identifier la raison principale pour laquelle elles travaillent à temps partiel dans leur emploi principal. La personne interrogée est amenée à choisir parmi les motifs suivants : parce qu'elle n'a « pas trouvé d'emploi à temps complet » ; parce qu'elle exerce « une autre activité professionnelle » (lorsque celle-ci a été identifiée auparavant comme ayant plusieurs emplois), pour « s'occuper de ses « enfants ou d'un proche » ; pour « raison de santé ou de handicap » ; « pour suivre des études ou une formation » ; « pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...) » ; « pour avoir du temps libre » ; « pour une autre raison ». Lorsque la personne choisit la première réponse, elle est considérée comme exerçant un emploi à temps partiel involontaire ou contraint.
- Un second type d'indicateurs repose quant à lui sur une question relative au souhait de travailler davantage. Une personne travaillant à temps partiel est dite en sous-emploi lorsqu'elle souhaite travailler davantage et qu'elle est disponible pour le faire (hors les situations de chômage partiel ou technique).

En pratique, les deux populations coïncident largement, mais pas complètement.

Ces deux types d'indicateurs sont très restrictifs :

- Certaines personnes privilégiant une autre raison principale que le fait de n'avoir pu trouver un emploi à temps complet peuvent percevoir leur situation comme réellement contrainte ou subie. C'est notamment le cas d'une partie des femmes qui déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche et d'une partie des personnes qui se déclarent être à temps partiel en raison principalement d'une difficulté de santé ou d'une situation de handicap. Une autre limite tient au fait que certaines personnes peuvent souhaiter combiner plusieurs réponses d'importance comparable ou notable à leurs yeux.
- De même, une part vraisemblablement importante des personnes à temps partiel dans les situations précédentes n'ont pas vocation à indiquer qu'elles souhaitent travailler davantage ou qu'elles sont disponibles pour le faire, et ne sont donc pas considérées en sous-emploi, alors qu'elles souhaiteraient travailler davantage dans l'absolu.



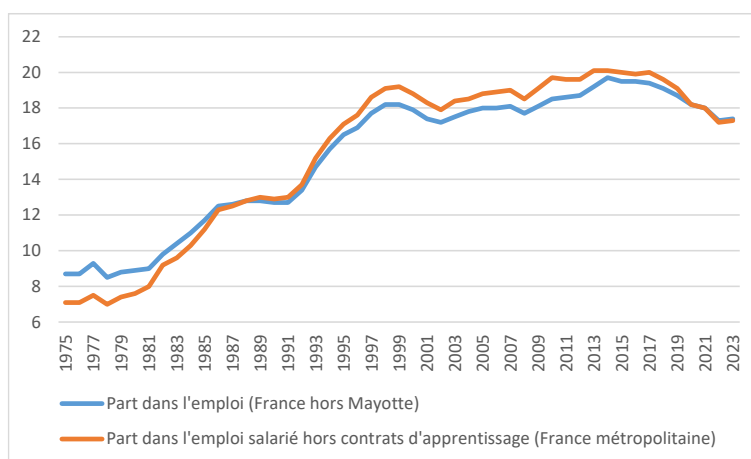
# 1 Très majoritairement féminin, le travail à temps partiel, moins développé en France que dans d'autres pays comparables et en net recul depuis 2017, est un facteur reconnu de pauvreté et de précarité en particulier quand il est contraint

## 1.1 Un travail à temps partiel d'un niveau relativement modeste en France et qui a reculé nettement depuis 2017, notamment dans sa composante contrainte

### 1.1.1 Un recours au temps partiel fortement croissant sur longue période mais encore relativement modeste en France par rapport aux autres pays de la zone euro

L'emploi à temps partiel s'est énormément développé dans les pays industrialisés au cours des cinq dernières décennies. C'est également le cas en France où la part des salariés à temps partiel a été multipliée par 2,5 depuis 1975. L'augmentation a été très forte dans les années 1980 et 1990 sous l'influence de différentes politiques d'abattements de cotisations sociales patronales. Après un léger recul entre 1999 et 2002, la part du temps partiel a progressé seulement modérément entre 2002 et 2014, avant d'entamer une baisse prononcée depuis 2017 (Cf. infra).

Graphique 1 : 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 (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Lecture : en 2023, 17,4 % des personnes en emploi sont à temps partiel (dans leur emploi principal) en France hors Mayotte

En 2023, 17,4 % des salariés hors apprentis en France (hors Mayotte), soit près de 4,2 millions de salariés représentant un peu plus d'un salarié sur six, ont travaillé à temps partiel dans leur emploi principal<sup>2</sup>.

La part de l'emploi à temps partiel en France parmi les pays de l'Union européenne est, de ce fait, relativement modeste : avec 17,4 % en 2023, elle est un peu inférieure à celle de l'Union européenne à 27 mais inférieure de quatre points à celle des pays de la zone euro pris dans leur ensemble. Elle est surtout très inférieure à celle des pays du nord de l'Europe comme le Danemark (26,5 %), l'Allemagne (30,2 %) et surtout les Pays-Bas (43,7 %). Elle est néanmoins beaucoup plus élevée qu'en Espagne (13,3 %), au Portugal (8,2 %) et surtout que dans les pays d'Europe centrale (5,0 % en Hongrie par exemple)<sup>3</sup>.

L'incidence du temps partiel sur longue période a connu des évolutions assez semblables pour les deux grandes catégories d'employeurs, à savoir les entreprises privées et publiques, les associations et les particuliers employeurs, d'une part, et les administrations publiques, à savoir l'Etat, les collectivités territoriales et les hôpitaux publics, d'autre part. Ainsi, la part de l'emploi à temps partiel est restée constamment plus élevée parmi les agents et les salariés des administrations publiques que parmi les salariés des entreprises, des associations et des particuliers depuis le début des années 1980. En 2023, la part du temps partiel s'est élevée à 19,9 % pour les premiers, contre 16,6 % pour les seconds : limitée à 14,7 % pour les agents de l'Etat, cette part s'élevait à 21,1 % dans les hôpitaux publics et à 25,2 % dans les collectivités territoriales.

### 1.1.2 Un net recul du temps partiel depuis 2017 en France, plus marqué qu'à l'étranger

Alors qu'elle était stable autour de 20 % de l'emploi entre 2013 et 2017, la part des salariés à temps partiel en France métropolitaine a diminué nettement entre 2017 et aujourd'hui. Le nombre des salariés concernés a baissé ainsi de 500 000 environ sur cette période, malgré un redressement modeste entre 2022 et 2023.

Ce repli a concerné essentiellement les femmes et pas les hommes. Ainsi, alors que la proportion des hommes en temps partiel a stagné quasiment entre 2013 et 2023 (+0,7 points), celle des femmes salariées a diminué de 0,9 point entre 2013 et 2017 puis surtout de 5,2 points entre 2017 et 2023. Ce repli a également été enregistré pour l'ensemble des principales classes d'âge avec une diminution plus marquée pour les salariés d'âge intermédiaire et pour toutes les catégories socio-professionnelles sauf les ouvriers.

### 1.1.3 Un taux de temps partiel contraint dont la baisse explique l'essentiel du recul du temps partiel depuis 2017

En France, comme dans l'ensemble des pays avancés, l'emploi à temps partiel recouvre une très grande diversité de situations, selon les raisons du temps partiel invoquées par les salariés concernés, selon leurs caractéristiques et leur situation dans leur trajectoire de vie personnelle et

---

<sup>2</sup> Parmi les 28,6 millions de personnes en emploi (salariées et non salariées) en 2023, près de 5,0 millions - soit 17,4% d'entre elles également - étaient à temps partiel dans leur emploi principal.

<sup>3</sup> Source : Office des statistiques de l'Union européenne (Eurostat).

leur carrière professionnelle et selon la situation et les conditions d'emplois à temps partiel qu'offrent les entreprises des différents secteurs d'activité.

En 2023, un salarié à temps partiel sur quatre (24,4 %), soit environ 1,02 million de personnes représentant un peu plus 4,2 % de l'ensemble des salariés (hors apprentis), était à temps partiel faute principalement d'avoir trouvé un emploi à temps plein, c'est-à-dire à temps partiel contraint.

Parmi les autres raisons du temps partiel invoquées par les salariés, en 2023, 25,0 % des salariés – essentiellement des femmes – déclaraient être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, 11,2 % pour des raisons de santé ou de handicap, 5,8 % parce qu'ils exerçaient une autre activité, 5,5 % pour disposer d'un revenu d'appoint (en plus des études, retraite...), 7,0 % pour suivre des études ou une formation, 15,9 % pour avoir du temps libre et 5,2 % pour d'autres raisons.

Le recul du temps partiel en France depuis 2017 s'explique essentiellement par le recul de sa composante contrainte :

- La part du temps partiel contraint dans l'emploi salarié à temps partiel s'est réduite de manière marquée entre 2017 et 2020, puis à nouveau entre 2021 et 2023, alors qu'un changement de définition et de modalités de mesure explique une grande partie de la forte diminution enregistrée entre 2020 et 2021<sup>4</sup>.
- En outre, dans le même temps, le nombre de personnes en emploi (salarié et non salarié) à temps partiel en situation de sous-emploi s'est réduit de 540 000 entre 2017 et 2023, un chiffre supérieur à la diminution du nombre de personnes en emploi à temps partiel sur la période (de l'ordre de 270 000).

A 4,4 % en 2022 et 4,3% en 2023, la part dans l'emploi salarié et non salarié des personnes à temps partiel en situation de sous-emploi se situe désormais à un niveau historiquement bas en France.

#### 1.1.4 Un taux de sous-emploi à temps partiel plus élevé en France qu'ailleurs en Europe

Les chiffres disponibles laissent penser, de prime abord, que la part du temps partiel contraint dans l'emploi en France (4,0 % en 2023 selon Eurostat) est beaucoup plus élevée que dans les autres pays européens à fort taux de temps partiel, comme les Pays-Bas (0,9 %), l'Allemagne (1,5 %) ou le Danemark (1,7 %). La comparabilité de ces données n'est toutefois pas assurée.

---

<sup>4</sup> L'analyse des évolutions dans le temps de l'emploi à temps partiel contraint depuis le début des années 2010 est compliquée par le fait que les rénovations de l'enquête Emploi de l'Insee qui ont été mises en œuvre en 2013 puis en 2021 se sont accompagnées de changements dans le questionnement sous-tendant la définition et les modalités de mesure de l'emploi à temps partiel contraint. Dans le cadre de la rénovation de 2013, une modalité de réponse à la question sur la raison principale du temps partiel pointant « (l'impossibilité) de travailler davantage dans l'emploi actuel » s'est substituée à une modalité de réponse pointant le fait « (de n'avoir) pas trouvé d'emploi à temps complet », tandis qu'un changement inverse est intervenu dans le cadre de la rénovation de 2021, ce qui s'est traduit par des ruptures statistiques dans les deux cas.

Les données de sous-emploi qui paraissent davantage susceptibles de comparaison entre les pays font toutefois apparaître un taux de sous-emploi à temps partiel en France comparativement élevé en Europe : la part des personnes (salariées et non salariées) à temps partiel en situation de sous-emploi dans l'ensemble des personnes en emploi s'élevait en 2023 à 4,3 % en France, contre 2,7 % dans l'Union européenne et 3,2 % dans les pays de la zone euro pris dans leur ensemble<sup>5</sup>.

## 1.2 Un temps partiel et un temps partiel contraint à dominante très féminine, concentrés sur quelques secteurs de services et métiers peu qualifiés et variables au plan géographique

### 1.2.1 Un temps partiel et un temps partiel contraint très majoritairement féminins et particulièrement présents chez les employés et les immigrés

En France, comme dans la plupart des autres pays avancés, le temps partiel concerne surtout les femmes. Ainsi, en 2023, près de huit salariés à temps partiel sur dix (77,9 %) sont des femmes et une femme sur quatre (26,6 %) est à temps partiel, contre seulement un homme sur treize (7,8 %).

La proportion des femmes sans enfant en emploi qui travaillent à temps partiel (23,4 %) est nettement plus faible que celle des femmes travaillant à temps partiel qui ont plusieurs enfants, en particulier des enfants en bas âge. Le temps partiel concerne tout particulièrement les jeunes femmes (33,2 % des salariées de 15 à 24 ans) et les femmes plus âgées (34,4% des femmes salariées de 55 ans et plus).

En France, comme dans la plupart des autres pays comparables, les données et études disponibles montrent que la prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel résulte du maintien d'un partage très inégal des charges familiales entre les femmes et les hommes (encadré)

#### **Le temps partiel et les femmes**

A 23,4 % en 2023 pour les femmes sans enfant, la part du temps partiel parmi les femmes salariées s'élève en France à des niveaux très élevés pour les femmes ayant deux ou trois enfants en âge scolaire et a fortiori en bas âge : jusqu'à 35,4 % et 31,3 % pour celles qui ont deux enfants dont le plus jeune a moins de trois ans ou est âgé de trois à cinq ans ; jusqu'à 36,5 % et 39,4 % pour celles qui ont trois enfants dont le plus jeune se trouve dans les deux mêmes tranches d'âges. La part du temps partiel parmi les femmes qui ont des enfants de plus de 18 ans reste en outre relativement élevée : 27,9 % en 2023.

La prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel, et l'impact négatif qui en découle sur leur quotité annuelle de travail, expliquent une part notable des écarts de revenu salarial, à savoir le revenu tiré des activités salariées dans l'année, entre les femmes et les hommes (-23,2 % en 2022 dans le secteur privé). A ce titre, la surreprésentation des femmes parmi les salariés à temps partiel est considérée comme un des aspects importants des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

<sup>5</sup> Données issues d'Eurostat. Cette part comparativement élevée dans l'emploi du sous-emploi à temps partiel en France est en rapport avec le degré comparativement faible de mobilisation globale de sa main d'œuvre : en France, l'ensemble des personnes contraintes dans leur offre de travail, à savoir les personnes au chômage, les personnes formant le « halo autour du chômage » et celles à temps partiel en sous-emploi, représentaient 16,7 % de la population active dite « élargie » en 2023.

Alors que les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, notamment les inégalités de salaire horaire qui persistent malgré l'élévation relative du niveau de diplôme des femmes, ont fait l'objet de nombreuses recherches au cours des années récentes, les principaux travaux suggèrent que les inégalités salariales se construisent au fil du temps et que les maternités jouent un rôle important dans le maintien des écarts de rémunérations salariales entre les femmes et les hommes, à la fois en terme de participation au marché du travail, de niveau de salaire et de temps de travail.

Dans le cas français, une recherche récente montre ainsi que l'arrivée d'un premier enfant se traduit par une pénalité durable en termes de rémunération salariale pour les femmes : cinq ans après la naissance, les mères salariées du privé auraient en moyenne des revenus salariaux inférieurs de plus de 30 % par rapport à ce qui se serait produit sans cette arrivée, cette « pénalité liée à la parentalité », tenant à la fois à un taux d'emploi en moyenne inférieur, ainsi qu'à un salaire horaire moyen plus bas et à une durée moyenne de travail dans l'année plus basse (de près de 15 %). Selon l'étude, cette pénalisation liée à parentalité est plus forte en moyenne pour les mères dont le salaire se trouve dans le bas de la distribution des salaires.

La part des salariés à temps partiel qui sont à temps partiel contraint est un peu plus élevée pour les personnes qui vivent seules et celles qui vivent dans une famille monoparentale que pour celles qui vivent en couple, avec ou sans enfants (28,9 % et 32,1 % contre 20,6 % et 22,8 % en 2023). Le temps partiel contraint concerne aussi toutefois une part élevée ou très élevée de salariés à temps partiel qui vivent en couple dans certaines situations particulières : avec des enfants et un conjoint inactif ou au chômage, sans enfant avec un conjoint au chômage.

Les employés représentent la moitié (50,1 % en 2023) de tous les salariés à temps partiel et près d'un tiers d'entre eux (30,1 %) travaillent ainsi, soit deux fois plus que les professions intermédiaires (14,5 %), et plus de trois fois plus que les cadres et professions intellectuelles supérieures (8,7 %).

Le temps partiel est plus fréquent et plus souvent contraint pour les femmes et les hommes issus de l'immigration. C'est la moindre qualification des postes qu'elles occupent qui expose les femmes immigrées davantage au temps partiel que les autres (34 % contre 27 % en 2021), l'écart étant plus faible pour les hommes. En 2021, parmi les personnes salariées à temps partiel, l'écart du temps partiel contraint entre immigrés et personnes sans ascendance migratoire directe était de 12 points pour les femmes et 14 points pour les hommes : 37 % des femmes immigrées à temps partiel et 42 % des hommes étaient à temps partiel contraint, contre 25 % des femmes et 28 % des hommes sans ascendance migratoire directe. Les quotités horaires des immigrés à temps partiel sont aussi plus courtes : 32 % des immigrées à temps partiel travaillaient moins d'un mi-temps en 2021 contre 18 % des femmes sans ascendance migratoire directe.

### 1.2.2 Un taux de temps partiel et de temps partiel contraint qui varie nettement selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme

Les raisons principales invoquées par les salariés pour l'exercice d'un emploi à temps partiel varient nettement selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme.

Près de 30 % des femmes déclarent être à temps partiel principalement pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, contre un homme sur douze. Les hommes, pour leur part, sont plus fréquemment que les femmes à temps partiel contraint ou pour suivre des études.

Le taux de temps partiel contraint varie quelque peu selon l'âge : il est un plus élevé chez les jeunes que les salariés d'âge adulte intermédiaire et les plus âgées (27,8 % pour les 15 à 24 ans, contre 24,9 % pour les 25 à 54 ans et 21,8 % pour les 55 ans et plus).

Il varie, en outre, très significativement en fonction du diplôme : le temps partiel contraint est le premier motif de temps partiel pour les personnes jusqu'au niveau du baccalauréat ou équivalent (il concerne quatre salariés sur dix pour ceux sans diplôme et trois sur dix pour ceux avec un CAP, BEP ou un diplôme équivalent) alors qu'il ne concerne qu'un diplômé du supérieur sur sept.

### 1.2.3 Une fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint très variable selon les secteurs d'activité avec une concentration dans les entreprises de petite taille et dans une quinzaine de métiers

En 2023, la part du temps partiel parmi les salariés en emploi (hors apprentis) variait de 5,4 % dans le secteur de la construction à 19,8 % dans le secteur tertiaire, et 21,9 % dans l'agriculture, la sylviculture et la pêche.

Tableau 1 : 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
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	<b>21,9</b>	<b>17,2</b>	<b>29,1</b>	<b>52,3</b>	<b>16,9</b>	<b>3,6</b>
<b>Industrie</b>	<b>6,1</b>	<b>2,6</b>	<b>14,0</b>	<b>70,1</b>	<b>12,9</b>	<b>0,8</b>
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
<b>Construction</b>	<b>5,4</b>	<b>2,3</b>	<b>20,6</b>	<b>63,8</b>	<b>20,1</b>	<b>1,1</b>
<b>Tertiaire</b>	<b>19,8</b>	<b>9,5</b>	<b>27,7</b>	<b>79,0</b>	<b>25,1</b>	<b>4,9</b>
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
<b>Ensemble</b>	<b>17,4</b>	<b>7,8</b>	<b>26,6</b>	<b>77,9</b>	<b>24,4</b>	<b>4,2</b>

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

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Notes : les estimations relatives au temps partiel « contraint » peuvent être fragiles pour les secteurs qui emploient un nombre limité de salariés à temps partiel en raison de la faiblesse du nombre de personnes à temps partiel interrogées dans l'enquête Emploi de l'Insee ; (\*) dans le cas des industries extractives, la faiblesse particulière de l'échantillon des répondants dans l'enquête laisse à penser que ces estimations ne sont pas statistiquement significatives

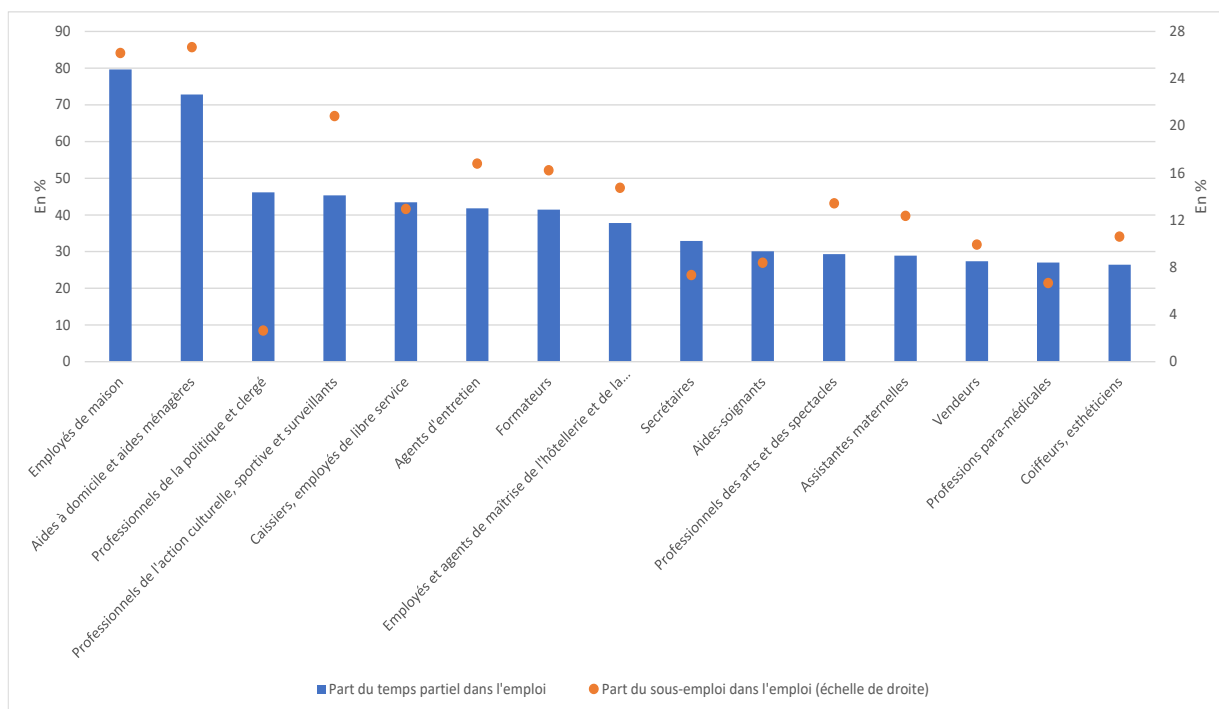
Lecture : en 2023, 19,8 % des salariés dans le secteur tertiaire sont à temps partiel ; les femmes représentent 79,0 % des salariés à temps partiel dans ce secteur

Les secteurs d'activité les plus concernés par le temps partiel contraint sont les suivants : les activités de service administratif et de soutien – qui incluent les activités de nettoyage en entreprises (8,3 % des emplois salariés du secteur, contre une part de 4,2 % pour l'ensemble des secteurs en 2023), l'enseignement (7,8 %), les arts, spectacles, et activités récréatives (7,7 %), l'hébergement restauration (7,5 %), les « autres activités de service » (6,4 %) ainsi que la santé humaine et l'action sociale (5,8 %). Au-delà, la part des salariés à temps partiel contraint dans l'emploi salarié est plus particulièrement élevée pour les salariés des particuliers employeurs (22,9 %) en raison principalement de la part très élevée du temps partiel dans ce secteur.

Le temps partiel est aussi plus développé dans les entreprises de petite taille ou de très petite taille. Son taux était, en 2023, de 29,0 % parmi les employeurs de moins de dix salariés du secteur privé (mais y compris les particuliers employeurs) et de près de 16,5 % pour ceux de 10 à 49 salariés contre 9,3 % seulement pour les employeurs de plus de 250 salariés.

La fréquence du temps partiel varie fortement selon les métiers et celui-ci est très concentré sur certains d'entre eux. Ainsi, en moyenne de 2017 à 2019, le temps partiel salarié et non-salarié touchait 80% des employés de maison, 73 % des aides à domicile, 43,5 % des caissiers et employés de libre-service, 42 % des agents d'entretien, 38 % des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, 33 % des secrétaires et 30 % des aides-soignants.

Graphique 2 : Part du temps partiel et part du sous-emploi dans l'emploi dans les 15 familles professionnelles pour lesquelles la part du temps partiel est la plus élevée en moyenne de 2017 à 2019, en %



Source : DARES (Portraits statistiques des métiers, septembre 2022), calculs mission

Champ : France métropolitaine, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi (salarié ou non salarié)

Lecture : en moyenne de 2017 à 2019, 79,7 % des personnes occupant un emploi d'employé de maison travaillent à temps partiel ; 26,2 % des personnes occupant un tel emploi d'employé de maison sont dans une situation de sous-emploi sur la période

La majorité des emplois à temps partiel est ainsi polarisée sur quelques métiers : 15 des 87 familles professionnelles rassemblent à elles seules 60 % des emplois à temps partiel salarié et non salarié, contre un tiers seulement des personnes en emploi. Ces métiers sont majoritairement occupés par des femmes à l'exception des professionnels des arts et des spectacles, voire très majoritairement ou quasi exclusivement par des femmes pour certains d'entre eux.

La part dans l'emploi salarié et non salarié des personnes en situation de sous-emploi, qui permet également d'approcher le temps partiel contraint, varie fortement selon les familles professionnelles. Cette part s'élevait jusqu'à 27 % pour les aides à domicile et aides ménagères et 26 % pour les employés de maison en moyenne de 2017 à 2019, ainsi qu'à 21 % pour les professionnels de l'action culturelle, sportive et surveillants, 17 % pour les agents d'entretiens et 15 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration, contre une part de 5,7 % pour l'ensemble des familles professionnelles.

#### 1.2.4 Une concentration du temps partiel et du temps partiel contraint dans quelques branches avec des variations géographiques sensibles surtout selon les départements

##### 1.2.4.1 Une concentration du temps partiel et du temps partiel contraint dans quelques branches

Dans douze branches professionnelles, parmi celles gérées par le ministère du Travail et comptant au moins 5 000 salariés fin 2022, la part des emplois occupés<sup>6</sup> qui sont à temps partiel, y compris emplois aidés, apprentis et stagiaires, s'élevait à plus de 55 % fin décembre 2022 contre un taux de 19,9 % pour l'ensemble des branches<sup>7</sup> : entreprises de distribution directe (75,8 %), aide et soins à domicile (73,9 %), ateliers chantiers d'insertion (72,3 %), entreprises de propreté (69,4%), services à la personne (66,0%), gardiens concierges employés d'immeubles (64,8%), régies de quartier (62,2 %), salariés en portage salarial (61,7%), portage de presse (59,4%), entreprises privées du spectacle vivant (58,9 %), associations familiales rurales (56,6 %) et restauration rapide (56,6 %).

Les six branches qui ont donné lieu à une analyse plus approfondie de la mission – à savoir la propreté, la restauration rapide, l'aide et les soins à domicile, les services à la personne ainsi que celles de la grande distribution et des hôtels-café-restaurants qui comptaient 28,3 % et 24,0 % d'emplois à temps partiel fin 2022) - regroupent un tiers du total des salariés à temps partiel.

Les données administratives mobilisables sur les branches ne peuvent fournir à elles seules d'estimations relatives au temps partiel contraint ou au sous-emploi qui doivent nécessairement reposer sur une interrogation spécifique des personnes. Des exploitations statistiques de l'enquête Emploi réalisées par la DARES, à la demande de la mission sur les six branches précédentes, font apparaître que le temps partiel contraint concerne particulièrement la propreté et la restauration rapide, et, dans une moindre mesure, les hôtels-café-restaurants.

---

<sup>6</sup> Au sens de l'ensemble des postes occupés par des salariés, à titre principal ou pas.

<sup>7</sup> Y compris celles comptant moins de 5 000 salariés.



- La part des salariés à temps partiel qui sont à temps partiel contraint est comparativement élevée dans la branche de la propreté et, dans une moindre mesure, dans la restauration rapide (46,2 % et 34,6 % en 2023, contre 24,4 % dans l'ensemble de l'économie). Cette part est plus modérée, mais néanmoins supérieure ou légèrement supérieure à la moyenne nationale dans la branche HCR, le secteur de l'aide à domicile<sup>8</sup> et la grande distribution (28,3 %, 27,2 % et 25,4 %).
- La fréquence du sous-emploi parmi les salariés à temps partiel fait apparaître un positionnement similaire de ces branches, avec quelques différences : près de 40 % des salariés à temps partiel étaient en sous-emploi dans la propreté et la restauration rapide en 2023 (38,0 % et 37,8 %) et 30 % dans la branche HCR (30,6 %), contre un quart (24,7 %) dans l'ensemble des secteurs ; en revanche, les salariés à temps partiel étaient un peu moins souvent en sous-emploi que la moyenne nationale dans la grande distribution et le secteur de l'aide à domicile (21,2 % et 23,8 % en 2023).

#### 1.2.4.2 Une part du temps partiel dans l'emploi salarié qui varie peu selon les régions mais plus significativement selon les départements

La part du temps partiel varie un peu selon les régions, entre 19,2 % en Centre-Val De Loire et en Ile-de-France et 23,0 % en Occitanie fin décembre 2022 pour les postes correspondant à des emplois ordinaires (à savoir hors les emplois aidés et ceux occupés par des apprentis et des stagiaires), pour une moyenne nationale à 20,8 % pour l'ensemble des branches gérées par le ministère en charge du travail. Elle est plus variable selon les départements, entre 14,0 % dans les Hauts-de-Seine et 27,0 % en Lozère. Il n'a pas été toutefois possible d'analyser précisément les facteurs à l'origine de ces différences qui tiennent certainement à la variété du tissu économique et des caractéristiques des populations.

### 1.3 Des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint plus souvent exposés à des conditions d'emploi précaires, des horaires fragmentés et de moindres rémunérations

#### 1.3.1 Un passage par le temps partiel qui ne représente pas nécessairement un tremplin vers le temps plein

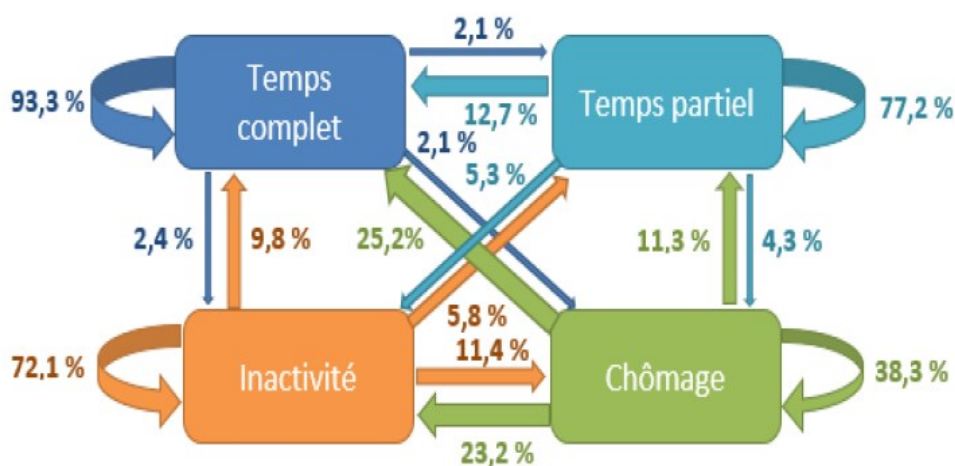
Le travail à temps partiel n'est pas toujours une étape vers le temps complet. Ainsi, parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans qui occupaient un emploi à temps partiel à un instant donné en 2018, seules 12,7 % occupaient un emploi à temps plein un an après et 77,2 % étaient encore en emploi à temps partiel un an plus tard, constat qu'il faut relier en partie à la forte proportion de salariés à temps partiel employés en contrat à durée indéterminée.

---

<sup>8</sup> Il s'agit du secteur d'activité de « l'aide à domicile » au sens de la nomenclature d'activités française de l'Insee (NAF rév2). La mission n'a pu disposer d'estimations relatives au temps partiel contraint stricto sensu pour la branche de l'aide et les soins à domicile et celle des services à la personne, compte tenu de leur caractère composite. Toutefois, fin décembre 2022, 72,5 % des postes occupés par des salariés de la première et 54,5 % de ceux de la seconde travaillaient dans le secteur d'activité de l'aide à domicile.

On relève toutefois que la probabilité de passage à un temps plein un an après était plus élevée pour les personnes à temps partiel contraint que pour les autres personnes à temps partiel (15,1 % contre 11,1 %), mais la probabilité d'être au chômage un an après était presque quatre fois plus importante pour les personnes à temps partiel contraint que pour les autres personnes à temps partiel (7,6 % contre 2,1 %). Les temps partiels, en particulier les temps partiels contraints, sont au demeurant fréquents parmi les formes d'emplois qui entrecoupent deux périodes de chômage.

Graphique 3 : Probabilités de transition de statut d'activité des 25-54 ans entre 2018 et 2019, à un an d'intervalle



Source : Calculs DG Trésor (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)<sup>9</sup>

Champ : personnes dont l'âge est compris entre 25 et 54 ans à un instant donné en 2018

Note : la somme des pourcentages de probabilités de transition à partir d'une situation donnée peut ne pas être égale à 100, dans les cas où l'état d'arrivée est « non-enseigné »

Lecture : parmi les personnes âgées de 25 à 54 ans au chômage à un instant donné en 2018, 38,3 % étaient toujours au chômage un an après, 23,2 % étaient devenues inactives, 25,2 % étaient en emploi à temps complet et 11,3 % à temps partiel

Selon la DARES, les carrières des salariés à temps partiel sont plus fréquemment discontinues que celle des salariés à temps complet. 57 % des salariés à temps partiel en 2019 ont connu au moins une interruption du travail d'un an ou plus depuis la fin de leur formation initiale et 39 % une période de chômage d'un an ou plus (contre 34 % et 25% respectivement des personnes à temps plein).

### 1.3.2 Des conditions d'emploi plus précaires

Les salariés à temps partiel contraint ont globalement des conditions d'emploi plus précaires que les salariés à temps complet et les autres salariés à temps partiel.

Ils sont deux fois plus fréquemment titulaires de contrats à durée déterminée et de contrats intérimaires que les autres salariés à temps partiel : 34,3 % et 3,4 % contre 15,7 % et 1,8 % en 2023. Parmi les salariés à temps complet, ces parts n'étaient que de 7,3 % et 2,4 % en 2023.

<sup>9</sup> Source : Rapport annuel du groupe d'experts sur le SMIC de 2022 : (« Salaire minimum interprofessionnel de croissance - Rapport du groupe d'experts », décembre 2022).

La DARES relève que connaître au moins un épisode de chômage au cours de la carrière est plus fréquent pour les salariés à temps partiel contraint (54 % contre 39 % pour l'ensemble des salariés à temps partiel en 2019), pour ceux à temps partiel pour raison de santé (45 %) ou pour ceux qui sont en situation de cumul emploi-retraite (45 %). En outre, les personnes salariées à temps partiel contraint, tout comme celles, plus âgées, qui complètent leur revenu durant leur retraite, interrompent un peu plus souvent leur carrière pour des problèmes de santé que l'ensemble des personnes à temps partiel.

Les salariés à temps partiel contraint sont en outre beaucoup plus fréquemment exposés à une situation de chômage au cours des douze derniers mois, dans une proportion trois fois plus forte que celle des salariés à temps complet et des autres salariés à temps partiel. En lien avec cette situation, l'ancienneté dans l'entreprise des salariés à temps partiel contraint est nettement plus faible en moyenne que celle des autres salariés : les deux tiers d'entre eux déclarent travailler dans leur entreprise depuis moins de cinq ans, contre environ 45 % des salariés à temps complet et des autres salariés à temps partiel.

Ils accèdent nettement moins fréquemment à la formation professionnelle que les autres : en 2023, un peu moins d'un sur cinq (18,0 %) a déclaré avoir suivi une formation « non formelle » à but professionnel au cours des douze derniers mois, contre un quart des autres salariés à temps partiel et un tiers des salariés à temps complet (25,8 % et 34,5 %).

Tableau 2 : 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
<b>Type de contrat de travail :</b>					
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
<b>Ancienneté dans l'entreprise :</b>					
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
<b>Expérience récente du chômage :</b>					
A expérimenté le chômage au cours des 12 derniers mois	24,1	9,2	19,4	6,0	6,1
<b>Accès récent à une formation :</b>					
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
<b>Ensemble</b>	<b>17,4</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 14,8 % des salariés en CDI ou fonctionnaire travaillent à temps partiel ; ils représentent 77,5 % des salariés ou agents publics à temps partiel et 62,3 % de ceux à temps partiel contraint

### 1.3.3 Une exposition un peu plus forte à des horaires variables d'une semaine sur l'autre mais surtout beaucoup plus forte à des emplois du temps fragmentés

Les salariés à temps partiel ont un peu plus souvent des horaires variables d'une semaine à l'autre et travaillent un peu plus fréquemment de manière régulière le samedi que les salariés à temps complet, notamment lorsqu'ils sont à temps partiel contraint. Ainsi, près de 25 % des salariés à temps partiel contraint avaient des horaires variables en 2023, contre 24,4 % des autres salariés à temps partiel et 21 % des salariés à temps complet, l'écart constaté entre les salariés à temps partiel et ceux à temps complet reflétant principalement des écarts enregistrés pour les employés et les ouvriers.

De même, près de 29 % des personnes à temps partiel contraint ont travaillé régulièrement, à savoir au moins deux fois par mois, le samedi, contre 26,4 % des autres temps partiels et 24 % des personnes à temps complet. On n'observe quasiment pas d'écart en ce qui concerne le travail régulier le dimanche : près de 14 % des salariés à temps partiel contraint et des autres salariés à temps partiel déclarent avoir travaillé au moins deux dimanches au cours des quatre dernières semaines, contre 13 % des salariés à temps complet.

La véritable différence entre les salariés à temps partiel contraint et les autres salariés tourne autour de la fragmentation du temps de travail. Si le travail habituel le soir ou la nuit est un peu plus fréquent chez les salariés à temps complet, le temps de travail morcelé est près de deux fois plus fréquent chez les salariés à temps partiel contraint que chez les autres salariés à temps partiel (16 % des salariés à temps partiel contraint déclaraient travailler habituellement en deux périodes séparées par plus de trois heures, contre 9 % pour les autres salariés à temps partiel en 2019) et trois fois plus fréquent que pour l'ensemble des salariés (16 % contre 5 %).

Ces coupures associées à de longues plages horaires dans la journée induisent une déconnexion importante entre le temps quotidien dédié effectivement par les salariés à leur travail et le nombre d'heures de travail rémunérées.

#### **Une durée du travail et une organisation du temps de travail sur la semaine qui varient nettement selon les secteurs**

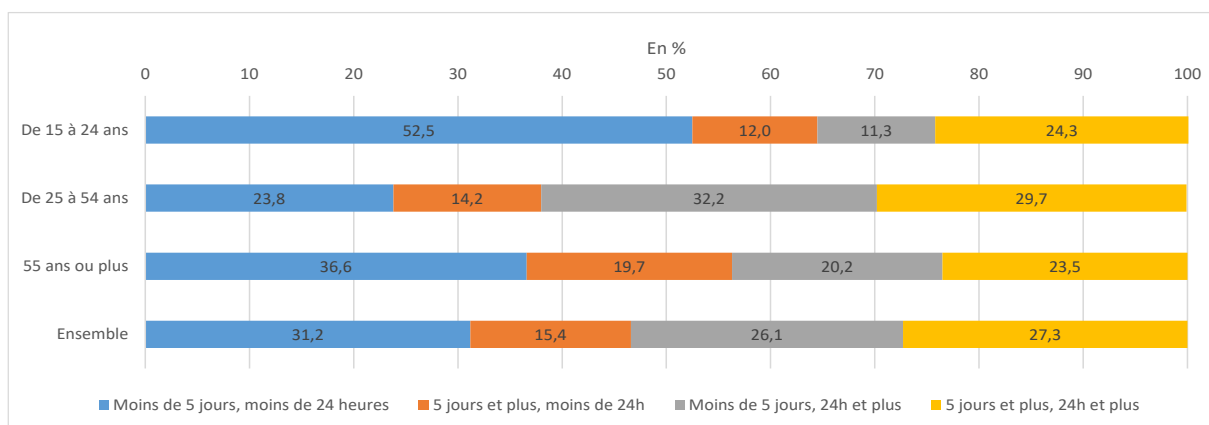
Les modalités d'organisation du temps de travail sont variables selon les caractéristiques des salariés à temps partiel et les secteurs d'activité où ils travaillent.

Un peu plus d'un quart des salariés à temps partiel ont une durée hebdomadaire de travail longue (supérieure à 24 heures) répartie sur moins de cinq jours en 2023 alors qu'un peu plus d'un salarié sur six (15,4 %) ont une durée hebdomadaire courte (inférieure à 24 heures) mais travaillent au moins cinq jours par semaine. Près d'un tiers des salariés ont une durée hebdomadaire courte répartie sur moins de cinq jours par semaine.

Les modalités d'organisation du temps de travail varient nettement en moyenne selon l'âge des salariés. Les jeunes de 16 à 24 ans travaillent beaucoup plus fréquemment sur des durées hebdomadaires courtes (64,5 % moins de 24 heures par semaine en 2023) que les adultes d'âge intermédiaire (38 % pour les salariés de 25 à 49 ans) et dans une moindre mesure que les salariés plus âgés (56,3 % pour les 55 ans et plus).

Ces modalités d'organisation du temps de travail varient aussi nettement selon la raison principale qui conduit les salariés à travailler à temps partiel. Les salariés déclarant travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche, qui sont essentiellement des femmes, travaillent beaucoup plus souvent sur des durées hebdomadaires longues (73,3 % en 2023) et en particulier sur moins de cinq jours par semaine (46,5 %).

**Graphique 4 : Modalités d'organisation hebdomadaire du temps partiel selon l'âge des salariés à temps partiel en 2023, en %**



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

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 52,5 % des salariés à temps partiel de 15 à 24 ans travaillent moins de 5 jours et moins de 24 heures par semaine

Les modalités d'organisation du temps de travail sur la semaine varient aussi fortement selon les secteurs d'activité :

- Temps partiel avec durée hebdomadaire longue et répartie sur moins de cinq jours : secteur des activités financières et d'assurance, activités spécialisées, scientifiques et techniques ;
- Temps partiel organisé fréquemment sur une courte durée hebdomadaire mais souvent réparti sur au moins cinq jours : secteur des activités de services administratifs et de soutien, incluant la propreté ;
- Temps partiel avec une courte durée hebdomadaire et réparti sur moins de cinq jours : secteur des arts, spectacles et activités récréatives.

### 1.3.4 Une pénalisation salariale cumulée à un fort risque de pauvreté monétaire

Les salariés à temps partiel, très présents dans les métiers et les branches à faible qualification et faibles rémunérations, perçoivent en moyenne un salaire horaire nettement plus bas que les salariés à temps plein.

En 2021, les salariés à temps partiel du secteur privé et de la fonction publique ont perçu un salaire net annuel moyen en équivalent temps plein de 25 470 €, qui est inférieur de 18,8 % à celui des travailleurs à temps complet. En outre, en raison d'une quotité annuelle moyenne de travail plus faible, le revenu salarial annuel moyen des salariés à temps partiel du privé et du public s'est limité en pratique à 12 330 € contre 26 230 € pour les salariés à temps complet, soit un écart de moitié (-53 %).

Une part importante des écarts de revenus salariaux entre les femmes et les hommes (-23,5 % en 2022 dans le secteur privé) s'explique, au demeurant, par la prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel, qui est donc au cœur des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes.

Selon l'enquête Emploi de l'Insee, le salaire net mensuel moyen des salariés (hors apprentis) à temps partiel était de 1 217 € en 2023, contre 2 393 € pour ceux à temps complet, soit un écart de moitié également (-49,1 %). Avec un montant de 984 €, le salaire net mensuel moyen des salariés à temps partiel contraint est très inférieur à celui des autres salariés à temps partiel (1 300 €). Cet écart tient de toute évidence en grande partie aux différences de caractéristiques des salariés à temps partiel contraint et aux emplois moins qualifiés qu'ils occupent. Parmi les salariés à temps partiel contraint, une moitié déclare avoir perçu un salaire net mensuel inférieur à 949 € et un quart un salaire net inférieur à 700 €.

Les salariés à temps partiel sont plus fréquemment rémunérés au SMIC et particulièrement ceux qui sont à temps partiel contraint. Selon les estimations de l'Insee fondées sur les résultats de son enquête Emploi, la part des salariés à temps partiel rémunérés « au voisinage du SMIC »<sup>10</sup> a été près de deux fois supérieure à celle des salariés à temps complet en moyenne de 2021 à 2023 (32,7 % contre 17,7 %). Près d'une moitié des salariés à temps partiel contraint (48 %) a été rémunérée au voisinage du SMIC en moyenne de 2021 à 2023 contre un quart seulement de ceux à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants ou d'un proche.

Par ailleurs, parmi les salariés rémunérés au voisinage du SMIC en moyenne de 2021 à 2023, près de trois sur dix étaient à temps partiel. Parmi eux, quatre sur dix indiquaient être à temps partiel contraint.

Il existe, en pratique, dans la plupart des pays industrialisés, une « pénalité salariale » qui frappe les salariés à temps partiel par rapport à ceux à temps complet, à savoir un écart de salaire horaire en la défaveur des premiers qui persiste en grande partie après prise en compte des effets des principales caractéristiques observables des salariés. Une analyse de la DG Trésor suggère qu'une telle « pénalité salariale » conséquente frappe les salariés à temps partiel en France, en moyenne de 6 % par rapport aux salariés à temps complet<sup>11</sup>, et plus encore les salariés à temps partiel contraint, en moyenne de 12 %.

Le travail à temps partiel est un facteur important dans la détermination du niveau de vie des personnes et notamment du risque de pauvreté monétaire. Ainsi, selon l'Insee, le niveau de vie médian des salariés à temps partiel était inférieur de 13 % au revenu médian de l'ensemble des salariés en 2021 et inférieur de 16 % à celui des salariés à temps plein. Le taux de pauvreté monétaire des salariés à temps partiel était trois fois supérieur à celui des salariés à temps complet : 15,7 % pour les premiers en 2021 contre 5,2% pour les seconds.

---

<sup>10</sup> Selon la définition retenue, un salarié rémunéré « au voisinage du Smic » est un salarié dont le salaire horaire brut estimé à partir de l'enquête Emploi est inférieur à 1,05 fois la valeur du Smic horaire brut (sur l'année).

<sup>11</sup> Après contrôle des effets d'un grand nombre de caractéristiques : sexe, nombre d'enfants, âge, niveau d'éducation, profession, secteur privé ou public, etc.

Parmi les salariés à temps partiel, ceux rémunérés au voisinage du SMIC sont particulièrement exposés au risque de pauvreté monétaire : selon l’Insee, leur taux de pauvreté était de 28,1 % en 2021, contre 11,1 % pour ceux rémunérés au voisinage du SMIC mais à temps complet<sup>12</sup>.

Tableau 3 : Niveau de vie médian et taux de pauvreté des salariés selon le temps de travail en 2021

	Niveau de vie (*) médian, en euros par an			Taux de pauvreté (**), en %		
	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble	Au voisinage du Smic (***)	Pas au voisinage du Smic	Ensemble
Temps complet	20 760	27 200	26 240	11,1	4,2	5,2
Temps partiel	17 390	23 700	22 170	28,1	12,0	15,7
<b>Ensemble des salariés</b>	<b>19 910</b>	<b>26 720</b>	<b>25 600</b>	<b>16,1</b>	<b>5,6</b>	<b>7,1</b>

Source : Insee (à partir de l’Enquête Revenus fiscaux et sociaux 2021, Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA)

Champ : France métropolitaine, salariés âgés de 18 ans ou plus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante

Notes : (\*) le niveau de vie est égal au revenu disponible annuel du ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) ; (\*\*) taux de pauvreté au seuil de 60 % du niveau de vie médian ; (\*\*\*) dans ce tableau, un salarié est considéré comme rémunéré au voisinage du SMIC si son salaire horaire estimé est inférieur à 1,05 fois le (salaire horaire du) Smic (calculé en moyenne sur l'année)

Lecture : les salariés à temps partiel percevant un salaire horaire au voisinage du Smic ont un niveau de vie annuel médian de 17 390 € en 2021 ; 28,1 % ont un niveau de vie inférieur au seuil de pauvreté

La situation particulièrement dégradée en termes de niveau de vie et de taux de pauvreté des salariés à temps partiel comparativement à celle des salariés à temps complet apparaît cohérente avec le constat posé par le groupe d’experts sur le SMIC dans ses rapports annuels, selon lequel le faible niveau de vie d’un ménage occupé est davantage corrélé à une plus faible quotité de travail qu’à un plus faible salaire horaire.

<sup>12</sup> Un individu est considéré comme pauvre - au sens de la pauvreté monétaire - lorsqu’il vit dans un ménage dont le niveau de vie - rapportant le revenu disponible du ménage à sa taille (ou plus précisément au nombre « d’unités de consommation » qui le composent) - est inférieur au seuil de pauvreté, fixé ici de manière usuelle à 60 % du niveau de vie médian. A ce titre, le taux de pauvreté est un indicateur important qui se réfère essentiellement aux inégalités de niveau de vie.

Des estimations antérieures, plus fines, de l'Insee relatives à l'année 2019<sup>13</sup>, ont fait en outre apparaître :

- Une forte variation du risque d'exposition à la pauvreté des salariés à temps partiel selon leur quotité hebdomadaire habituelle de temps partiel, aussi bien pour les salariés à temps partiel rémunérés au voisinage du SMIC que pour ceux mieux rémunérés.
- Une exposition au risque de pauvreté des salariés à temps partiel contraint plus forte que pour ceux à temps partiel non contraint, aussi bien pour ceux rémunérés au SMIC que pour les autres.
- Des variations fortes du degré d'exposition des salariés à temps partiel au risque de pauvreté selon les situations familiales, aussi bien pour les salariés proches du SMIC que les autres, avec des taux de pauvreté pour les salariés travaillant à temps partiel au voisinage du SMIC atteignant des niveaux très élevés pour ceux vivant seuls et ceux vivant dans une famille monoparentale<sup>14</sup>.

Des données d'Eurostat suggèrent que le taux de pauvreté des personnes en emploi salarié et non salarié à temps partiel serait comparativement élevé en France par rapport à la moyenne européenne, à l'inverse du positionnement favorable de la France pour le taux de pauvreté des personnes en emploi à temps complet. La mission n'a pas pu disposer, dans les délais impartis, d'une appréciation éclairée satisfaisante sur la fiabilité de ces données et leur comparabilité entre les pays. Elle note toutefois qu'elles reposent exclusivement sur les résultats d'enquêtes auprès des ménages, ce qui peut être limitant pour la mesure d'une variable composite et assez complexe comme celle du revenu disponible servant à l'estimation du niveau de vie, et que les échantillons de répondants à ces enquêtes sont, en outre, de taille limitée, ce qui peut réduire d'autant plus la précision d'estimations relatives aux revenus et aux niveaux de vie des personnes selon leur statut d'activité. La mission considère ainsi que ces données doivent être considérées avec précaution.

---

<sup>13</sup> Pour des raisons techniques liées à la rénovation de l'enquête Emploi intervenue en 2021, les estimations plus fines produites antérieurement par l'Insee pour l'année 2019 n'ont pas pu être actualisées pour 2021. Ces estimations relatives à l'année 2019 ne peuvent pas, en outre, être comparées de manière fiable à celles plus globales produites dernièrement par l'Insee, pour la mission, pour 2021.

<sup>14</sup> Les estimations de l'Insee faisaient apparaître des taux de pauvreté de 35 % et 45 % pour ceux-ci en 2019.



**Des salariés à temps partiel qui sont dans une phase particulière de leur parcours professionnel ou de vie**

Certains salariés à temps partiel sont dans une phase particulière de leur parcours professionnel ou de vie, dont certains font l'objet d'une prise en charge spécifique par les politiques publiques.

C'est le cas des demandeurs d'emploi en activité réduite, qui représentaient 2,3 millions de demandeurs d'emploi au quatrième trimestre 2023, soit 811 400 demandeurs d'emploi de catégorie B qui sont tenus de rechercher un emploi et qui ont exercé une activité réduite dite courte (78 heures ou moins sur le mois) et 1 487 200 de catégorie C qui sont également tenus de rechercher un emploi et qui ont exercé une activité réduite dite longue (78 heures ou plus sur le mois). Leur nombre a beaucoup augmenté au cours des vingt dernières années. Une partie importante d'entre eux est comptabilisée parmi les personnes en emploi à temps partiel, selon leur situation lors de la semaine de référence de l'enquête Emploi. Les demandeurs d'emploi en activité réduite constituent ainsi une part notable, de l'ordre d'un cinquième, des personnes en emploi à temps partiel, et ceux-ci sont fréquemment en situation de sous-emploi. Les modalités de prise en charge des demandeurs d'emploi par l'assurance chômage, l'efficacité du service public de l'emploi et les politiques actives du marché du travail sont assurément de nature à affecter grandement les évolutions du nombre de demandeurs d'emploi en activité réduite.

Les personnes en situation de handicap méritent également une attention particulière. Parmi les personnes âgées de 15 à 64 ans disposant d'une reconnaissance administrative et vivant dans un ménage ordinaire, 38 % étaient en emploi en 2022 et 33 % de celles-ci travaillaient à temps partiel avec des quotités de travail fréquemment limitées. Les deux tiers d'entre elles déclaraient être à temps partiel principalement pour raison de santé ou de handicap.

Par ailleurs, les salariés à temps partiel ont deux fois plus souvent un handicap reconnu ou en cours de reconnaissance que les personnes salariées à temps plein (10 % contre 5 % en 2019). 11 % des personnes à temps partiel contraint sont dans ce cas.

Les aidants travaillent moins souvent que le reste de la population et sont plus souvent à temps partiel. Le passage à temps partiel contribue à augmenter le temps d'aide de manière plus que proportionnelle au temps libéré sur le marché du travail.

## **2 L'accord national interprofessionnel et la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 ont instauré un cadre juridique original et complexe qui a été décliné dans des accords de branche étendus**

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 et la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ont eu pour ambition d'améliorer les conditions d'emploi et de travail des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint, en complétant le cadre juridique déjà existant depuis les années 1990-2000 et en engageant une dynamique conventionnelle forte.

### **2.1 Un cadre juridique du temps partiel complexe qui vise depuis 2013 à limiter le temps partiel contraint et fragmenté**

Le travail à temps partiel est l'un des moyens, parmi d'autres, dont disposent les employeurs et les salariés pour aménager le temps de travail et assouplir les conditions d'emploi dans les entreprises. Si l'encadrement de sa durée est au cœur du droit du travail depuis ses origines au XIX<sup>ème</sup> siècle, le travail à temps partiel n'a fait l'objet que depuis les années 1970-80 et surtout les années 2000, au gré de priorités fluctuantes, d'une réglementation globalement protectrice pour les salariés et assez contraignante et complexe pour les employeurs.

La France se distingue au plan européen par son ambition affichée de mobiliser la loi et les stipulations conventionnelles pour lutter contre les « petits boulots » et le temps partiel contraint.

#### **2.1.1 Une législation du temps partiel construite par sédimentation au gré d'objectifs variables dans le temps et modifiée à plusieurs reprises depuis 2013**

Le temps partiel a mis longtemps à émerger dans le code du travail, faute d'intérêt de la part des syndicats, des employeurs et du législateur et dans un contexte de croissance et de faible participation des femmes au marché du travail. Sa consécration juridique est postérieure à son apparition dans l'économie et la société, notamment dans le secteur du commerce.

Apparu pour la première fois au niveau législatif dans la loi du 19 juin 1970, qui a consacré le travail à mi-temps dans la fonction publique de l'Etat pour des motivations d'ordre exclusivement familial, et la loi du 13 juillet 1971 qui a confirmé sa licéité dans le secteur privé dans le cadre de la négociation collective, le travail à temps partiel a été instauré juridiquement dans le secteur privé par les lois du 27 décembre 1973 et du 28 janvier 1981, principalement dans une optique de conciliation entre vie privée et vie professionnelle. L'ordonnance du 26 mars 1982, qui en a donné une première définition, valable jusqu'en 2000, l'a reconnu comme une forme d'emploi en tant que telle tout en l'encadrant strictement. L'ordonnance du 31 mars 1982 l'a étendu à toutes les fonctions publiques.

### Le cadre juridique du temps partiel dans la fonction publique

Le temps partiel peut être obtenu par les fonctionnaires de droit ou sur demande. L'article L 612-1 du code général de la fonction publique stipule : « le fonctionnaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps. Cette autorisation est accordée sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail ». En pratique, cela signifie que la fonction publique a instauré un plancher de durée de 17,5 heures par semaine. Les refus opposés aux demandes de temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés (article L. 612-2).

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est également accordée de plein droit au fonctionnaire (selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % d'un temps plein) à l'occasion de chaque naissance et de chaque adoption, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou pour donner des soins à une personne atteinte d'un handicap nécessitant la présence d'un tiers, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave. Le temps partiel thérapeutique est une disposition qui permet de réduire son temps de travail lorsque l'état de santé le justifie, en conservant la totalité de son traitement indiciaire.

Le temps partiel est accordé pour une période de six mois à un an, renouvelable dans la limite de trois ans. Selon la nature du temps partiel, la demande peut être renouvelée à la fin de la période des trois ans.

A la différence du secteur privé, le statut général de la fonction publique dispose que : « au terme d'une période de travail à temps partiel, le fonctionnaire est admis de plein droit à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un autre emploi conforme à son statut » (art. L612-8).

Source : *Statut général de la fonction publique*

L'ordonnance du 11 août 1986 puis surtout plusieurs textes législatifs au début et au milieu des années 1990 (loi quinquennale notamment) ont permis un développement rapide du temps partiel, soutenu par des incitations financières importantes sous forme de différents dispositifs de réduction des cotisations sociales patronales, et ont amélioré le statut des salariés concernés, dans une perspective d'égalité des droits et de lutte contre le chômage.

La loi Aubry II, votée le 19 janvier 2000, a représenté une inflexion importante. Elle a d'abord transposé en droit français la nouvelle définition du temps partiel issue de la directive européenne de décembre 1997, issue elle-même d'un accord-cadre entre partenaires sociaux européens et qui figure désormais à l'article L 3123-1 du code du travail<sup>15</sup>. Cela a représenté une simplification et une amélioration par rapport au droit antérieur. Elle a également renforcé, afin de promouvoir le temps partiel dit « choisi » (par opposition à « subi » ou contraint), les garanties pour les salariés à temps partiel comme la limitation du nombre d'heures complémentaires. Ces mêmes garanties ont rendu le droit du temps partiel moins souple et moins attractif pour les employeurs qu'auparavant. Dans le cadre de la politique générale de réduction collective du temps de travail,

<sup>15</sup> « 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 ».

la loi Aubry II a également programmé la suppression des abattements de cotisations patronales qui avaient contribué à la progression rapide du temps partiel dans les années 1990.

Après une période d'assouplissement du droit du travail à temps partiel et de décentralisation de sa négociation au niveau des entreprises dans la deuxième moitié des années 2000, un tournant s'est à nouveau dessiné sous le quinquennat de M. François Hollande. Ainsi, une « grande conférence sociale » a marqué dès 2012 la volonté de prévenir et de limiter le temps partiel contraint, qui a été identifié alors comme une source majeure de précarité sur le marché du travail.

Un accord national interprofessionnel (ANI) « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés » a été signé le 11 janvier 2013 par les partenaires sociaux<sup>16</sup>. Son article 11 sur le temps partiel contraint (« subi » dans le texte) a été transposé fidèlement pour l'essentiel par l'article 12 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013<sup>17</sup>.

La loi du 14 juin 2013 a été modifiée à la marge à plusieurs reprises depuis lors (loi du 5 mars 2014, ordonnance du 29 janvier 2015, loi du 8 août 2016, ordonnances du 22 septembre et du 20 décembre 2017, loi du 14 décembre 2020 et loi du 26 décembre 2023) au gré notamment de la modification de l'articulation entre accords d'entreprise et accords de branche, ce qui a contribué à sa complexité sans pour autant que son contenu ait fondamentalement changé.

## 2.1.2 Un cadre juridique du temps partiel plus strict que celui applicable au temps plein et globalement protecteur

Le législateur a organisé au fil des ans un régime juridique du travail à temps partiel qui l'encadre par des garanties et un formalisme contractuel qui font peser des contraintes plus fortes sur les employeurs que pour les salariés à temps plein.

---

<sup>16</sup> Parmi les mesures principales de l'ANI figuraient en particulier l'instauration de droits rechargeables à l'assurance chômage, la généralisation de la couverture complémentaire santé à tous les salariés, la portabilité des droits à la couverture complémentaire santé et à la couverture prévoyance pour les anciens salariés ainsi que la création du compte personnel de formation et du conseil en évolution professionnelle.

<sup>17</sup> Les objectifs poursuivis par le projet de loi étaient de « concilier l'objectif de lutter contre le temps partiel subi tout en répondant aux contraintes d'activité de certains secteurs et à l'aspiration d'un temps partiel choisi garantissant un niveau de protection sociale non discriminante, et en étant un outil de lutte contre le temps partiel subi ». La principale modification intervenue au Parlement par rapport au projet de loi du Gouvernement a porté sur la nécessité d'une extension par le ministre du travail des accords de branche pour déroger aux règles fixées par la loi. Le Conseil constitutionnel a validé l'article législatif sans changement.

### Des modalités particulières de travail à temps partiel faisant l'objet de dispositions spécifiques

Le droit du travail prévoit des dispositions spécifiques adaptées à plusieurs modalités de temps partiel ainsi que des types de contrats sui generis qui sont peu utilisés en pratique.

Il s'agit notamment i) du temps partiel pour raisons familiales, qui a été reconnu par la loi en 1973 dans une perspective d'amélioration des conditions de travail et de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des salariés et dont le recours a été assoupli au fil des ans, ii) du congé parental d'éducation à l'occasion duquel le salarié peut passer d'un temps plein à un temps partiel d'une durée supérieure ou égale à 16 heures par semaine, iii) du temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, institué par la loi du 1er août 2003 pour l'initiative économique, iv) du temps partiel pour la pratique d'un sport, v) de la reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique ainsi que vi) du temps partiel dans le cadre d'un retrait progressif et anticipé de la vie active. Ainsi, les salariés qui remplissent les conditions légales d'accès à une « retraite progressive » peuvent obtenir la liquidation d'une partie de leur pension de vieillesse tout en conservant une activité professionnelle, salariée ou non, à temps partiel. Le salarié en retraite progressive perçoit une fraction de sa pension dont le montant varie selon la quotité du temps partiel. Depuis peu, les droits d'octroi du temps partiel pour départ en retraite progressive ont été revus et en l'absence de réponse écrite et motivée dans les deux mois, l'accord est réputé acquis.

Parmi les contrats de travail particuliers à temps partiel qui sont peu utilisés, il convient de citer le contrat de travail intermittent, adapté au travail comportant de longues périodes d'inactivité (exemple des cantines scolaires), le contrat de travail à temps partagé, créé en 2005, ainsi que le « CDI aux fins d'employabilité », qui a un caractère expérimental.

Source : Code du travail

En application des dispositions de la directive européenne de décembre 1997, les salariés à temps partiel bénéficient de tous les droits reconnus aux salariés à temps complet tels qu'ils résultent des dispositions légales et réglementaires sous réserve de quelques modalités spécifiques.

Des garanties strictes de forme et de contenu du contrat de travail s'appliquent au bénéfice des salariés à temps partiel (durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, cas de modifications de cette répartition, limites des heures complémentaires, délai de prévenance de sept jours ouvrés...). La requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein par le juge est un risque sérieux pour l'employeur qui ne respecterait pas précisément ce formalisme.

La voie normale d'instauration du temps partiel dans l'entreprise est celle de l'accord collectif, en principe accord d'établissement ou d'entreprise et à défaut accord de branche étendu, la mise en œuvre unilatérale par l'employeur n'intervenant que de manière supplétive, après avis du comité social et économique (CSE).

Les salariés à temps complet ont priorité pour remplir des emplois à temps partiel dans l'entreprise. Vice-versa, les salariés à temps partiel ont priorité pour occuper, s'ils le souhaitent, les emplois vacants à temps complet dans certaines conditions (article L 3123-3 du code du travail). Mais la loi ne prévoit pas dans le secteur privé, à la différence du secteur public et de l'Allemagne, de droit au retour à temps plein des salariés passés à temps partiel<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> Ce droit est néanmoins prévu dans certains accords collectifs.

### **Le bilan de la campagne nationale de contrôle du travail à temps partiel par le système d’inspection du travail dans trois branches professionnelles**

La première campagne de contrôle du système d’inspection du travail réalisée dans le cadre de son plan national d'action (PNA) 2023-2025 élaboré par la DGT a porté, au cours de l’année 2023, sur le respect des règles relatives au temps partiel dans la branche de la propreté, celle des services à la personne et la branche de l’aide et des soins à domicile, branches très utilisatrices de temps partiel, et pour certaines, de temps partiel contraint. Il s’agissait de mieux connaître les pratiques des entreprises, d’améliorer le respect des règles et de mettre fin aux manquements constatés.

Les dispositions légales les moins respectées par les employeurs sont les dispositions relatives aux informations des institutions représentatives du personnel et celles relatives à la tenue de documents de décomptes individuels conformes de la durée du travail. De nombreux manquements ont également été constatés en matière d’heures complémentaires, ainsi que dans une moindre mesure en matière de temps de travail et de repos, de versement des contreparties en cas de coupure. Les règles relatives à la forme du contrat sont majoritairement respectées.

La DGT souligne que des questionnements portent sur la durée du travail inscrite au contrat de travail (les constats montrant de nombreux dépassements de la durée contractuelle initialement fixée par le non-respect de la limitation des avenants au contrat de travail ou la non-revalorisation systématique de la durée contractuelle alors que les conditions sont réunies), l’organisation du travail qui ne permet pas de garantir des horaires réguliers et de limiter l’amplitude journalière de travail (les salariés sont souvent occupés sur une amplitude horaire digne d’un emploi à temps plein pour une rémunération appuyée sur des horaires à temps partiel) et les modalités de rémunération.

Source : *Bilan de la campagne temps partiel du SIT, 2024*

### **2.1.3 La fixation d’une durée minimale hebdomadaire de temps partiel originale au plan international avec des possibilités de dérogations nombreuses**

Avec l’objectif affiché de lutter contre la précarité et d’éviter, en France, la croissance des « petits boulots » et des contrats très atypiques comme il en existe aux Pays-Bas (contrats min-max), au Royaume-Uni (contrats zéro heures) ou en Allemagne (mini-jobs), la principale originalité de l’ANI de janvier 2013 et de la loi de juin 2013 consiste en l’instauration d’un dispositif de durée minimale du travail à temps partiel.

Ainsi, la loi prévoit que la durée du travail à temps partiel est fixée librement par les parties sous réserve de respecter une durée minimale déterminée par accord collectif de branche étendu (article L. 3123-19 du code du travail). Elle précise qu’à défaut d’accord de branche étendu, cette durée minimale est fixée à 24 heures par semaine pour les salariés concernés, ou à 104 heures par mois (article L. 3123-27).

Par ailleurs, si l’accord de branche étendu fixe une durée inférieure à 24 heures par semaine, il détermine alors 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 »<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Le code du travail précise également que : « 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

La loi du 14 juin 2013 prévoit néanmoins de nombreux cas de dérogations et d'exemptions à la règle des 24 heures par semaine. Outre les dérogations prévues par convention de branche étendue, qui sont analysées infra, il existe des exemptions liées aux statuts des salariés, dont la liste s'est étendue avec les années et les modalités se sont complexifiées. Elles visent notamment les titulaires de CDD de sept jours au plus ou pour remplacer un salarié absent, les titulaires d'un contrat de travail temporaire conclu pour remplacer un salarié absent, les étudiants de moins de 26 ans, les titulaires de nombreux contrats d'insertion ou les salariés en congé parental d'éducation.

La loi prévoit enfin la possibilité de dérogations sur la base d'une demande individuelle des salariés qui, écrite et motivée, peut être formulée 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 24 heures ou à la durée minimale fixée par accord de branche] ». On ne dispose pas d'estimations du nombre très élevé de salariés concernés par ces diverses dérogations et exemptions.

Si l'Organisation internationale du travail (OIT) a évoqué à l'occasion de certains travaux l'intérêt de l'adoption de minimas d'heures pour encadrer le temps partiel qualifié par elle de « marginal » et promouvoir le travail décent, la convention n° 175 consacrée au temps partiel ne fait pas mention de cette orientation. La recommandation n° 182 se borne à préciser que le nombre d'heures et les plannings horaires des travailleurs à temps partiel devraient être établis en prenant en compte l'intérêt des travailleurs comme des établissements qui les emploient. La directive européenne de décembre 1997 n'y fait pas non plus référence.

---

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 ».

### Les normes internationales et européennes en matière de travail à temps partiel

Le temps partiel a fait l'objet de normes internationales et européennes dédiées à partir des années 1990.

La convention n° 175 et la recommandation n° 182 de l'Organisation internationale du travail (1994) donnent une définition large du travail à temps partiel : sont salariés à temps partiel les « travailleurs salariés dont la durée normale du travail est inférieure à celle de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ». Ces deux instruments affirment un principe d'égalité de traitement entre les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à temps plein. Ni la convention ni la recommandation ne comportent de définition du temps partiel contraint ni de dispositions sur un plancher minimal d'heures, sur les compléments d'heures ou les heures complémentaires. La convention n° 175 n'a pas été ratifiée par la France pour des motifs liés aux règles d'affiliation à la sécurité sociale.

L'OIT a abordé la thématique du temps partiel plus récemment par le prisme d'autres sujets comme les économies de plateforme, la santé et la sécurité au travail ou le télétravail. La commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations a effectué une étude d'ensemble en 2018 sur les instruments relatifs au temps de travail. Et le groupe de travail tripartite du mécanisme d'examen des normes traitera de la question du temps de travail lors de sa session de 2025.

Au plan européen, l'adoption de textes relatifs au travail à temps partiel a été un long parcours. Après une résolution en 1979, une directive a été adoptée en décembre 1997 qui a repris un accord cadre européen du 6 juin 1997. Les dispositions clés de ces deux textes concernent la définition du travailleur à temps partiel (« le salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable »), le principe de non-discrimination, la fixation d'une règle de *pro rata temporis* applicable au calcul de la rémunération, de l'indemnité de congé payé et au calcul d'une pension d'entreprise. Les deux textes recommandent aux Etats-membres et aux partenaires sociaux d'identifier et d'examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.

La question du travail à temps partiel a également été abordée de manière indirecte par d'autres directives qui concernent notamment la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et, plus récemment, des conditions de travail transparentes et prévisibles. La Cour de justice de l'Union européenne a également eu de nombreuses occasions de se prononcer sur des contentieux relatifs au travail à temps partiel

Source : OIT et Union européenne

Quelques rares Etats ont mis en place des planchers de durée de travail à temps partiel, soit par la loi soit par voie conventionnelle. Selon l'OIT, c'est le cas de l'Algérie où le plancher d'heures pour les travailleurs à temps partiel serait de 50 % de la durée légale du travail et de l'Irlande où existeraient des accords dans le secteur des services à la personne et celui du commerce de détail. Au Danemark, la loi sur le travail à temps partiel prévoit que les conventions collectives peuvent fixer un plancher de 15 heures par semaine, ce qui semble être souvent le cas. Les cas de l'Espagne (par accord collectif au niveau territorial), de la Pologne (par la loi) et des Etats-Unis et du Canada (au niveau des entreprises) ont également été évoqués par des interlocuteurs de la mission mais sans qu'il n'ait été possible de rassembler d'éléments suffisamment précis sur leur nature et leur portée exactes.



## 2.1.4 Un régime d'heures complémentaires et de compléments d'heures visant à garantir une certaine souplesse aux employeurs et à limiter la fragmentation du temps de travail

Avec pour objectif de lutter contre la fragmentation du temps de travail, la loi du 14 juin 2013 a durci deux dispositifs qui existaient antérieurement et apportaient de la souplesse aux employeurs.

### 2.1.4.1 Les heures complémentaires

Les heures complémentaires, qui sont pour les travailleurs à temps partiel les heures effectuées au-delà de la durée normale inscrite à leur contrat de travail, obéissent à un régime juridique différent des heures supplémentaires. La loi de juin 2013 a prévu que toute heure complémentaire donnerait désormais lieu à une majoration de salaire (+10 % jusqu'à un plafond supplétif de 10 % des heures inscrites au contrat puis +25 % entre le dixième et le tiers des heures prévues au contrat, taux qui peut être abaissé à +10 % seulement par un accord de branche étendu). Les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement (article L3123-9 du code du travail). C'est une règle contraignante pour certaines branches et dont le non-respect se traduit par une requalification en contrat de travail à temps plein. Par ailleurs, lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas ni la nature de telles modifications, le refus du salarié ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Si c'est prévu au contrat de travail, ce n'est pas non plus une faute ni un motif de licenciement si cette modification n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec l'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

#### **Les heures complémentaires travaillées par les salariés à temps partiel**

Une proportion importante de salariés font des heures complémentaires chaque année mais cette part est toutefois très inférieure à celle des salariés à temps plein qui font des heures supplémentaires. Ainsi, un peu plus d'un tiers (34 %) des salariés à temps partiel du secteur privé non agricole ont effectué des heures complémentaires rémunérées au cours de l'année 2023 contre 53 % des salariés à temps complet s'agissant des heures supplémentaires.

Heures complémentaires comme heures supplémentaires font l'objet d'une exonération d'impôt sur les revenus dans la limite d'un plafond de 7 500 €.

Le nombre moyen d'heures complémentaires par salarié à temps partiel était de 11 heures en 2023 en moyenne tous salariés à temps partiel confondus mais de 33 heures en moyenne pour les salariés à temps partiel en ayant réellement effectué. Les chiffres correspondant aux heures supplémentaires des salariés à temps complet étaient respectivement de 55 heures et de 104 heures, soit entre trois et cinq fois plus.

Tableau 4 : Heures complémentaires et supplémentaires en 2023

	Part des salariés ayant effectué des heures supplémentaires ou complémentaires, en %	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées	Nombre moyen d'heures supplémentaires ou complémentaires effectuées, pour ceux qui en font
Ensemble des salariés	49	46	93
Temps complet	53	55	104
<b>Temps partiel</b>	<b>34</b>	<b>11</b>	<b>33</b>

Source : DARES (à partir de la DSN)

Champ : France hors Mayotte, salariés dont le temps de travail est décompté en heures du secteur privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, hors contrats d'intérim

Lecture : en 2023, 34 % des salariés à temps partiel (dont le temps de travail est décompté en heures) ont effectué des heures complémentaires ; ceux qui ont effectué des heures complémentaires en ont effectué 33 en moyenne sur l'année ; en moyenne, un salarié à temps partiel a ainsi effectué 11 heures complémentaires sur l'année

La part des salariés effectuant des heures complémentaires aurait très peu évolué au cours de la dernière décennie mais le nombre moyen d'heures complémentaires par salarié pour ceux qui en font aurait, pour sa part, diminué assez nettement sur la période : de 45 heures en 2013 à 33 heures en 2023.

Un dépassement fréquent (sur une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines) de plus de deux heures de l'horaire à temps partiel d'un salarié conduit à ajuster la durée du travail convenue au contrat de travail sauf si le salarié s'y oppose et sous réserve d'un préavis de sept jours.

#### 2.1.4.2 Les compléments d'heures

Les compléments d'heures consistent, par un avenant au contrat de travail, à ajuster temporairement la durée contractuelle de travail du salarié à temps partiel sans majoration de salaire obligatoire. Cette pratique ancienne mise en œuvre par certaines entreprises pour faire face à des absences inopinées de salariés tout en limitant le recrutement de travailleurs en contrat à durée déterminée ou en intérim, et en répondant ainsi aux aspirations de leurs salariés en poste de travailler davantage, avait été remise en cause par la Cour de Cassation au début des années 2010<sup>20</sup>. La loi du 14 juin 2013 a légalisé les compléments d'heures, tout en les subordonnant à un accord de branche étendu. Elle prévoit qu'un employeur peut signer au maximum huit avenants de compléments d'heures par salarié, en-dehors des cas de remplacement d'un salarié nommément désigné, mais sans fixer de limite à la durée des avenants au cours d'une année. L'accord de branche étendu peut limiter néanmoins le nombre d'avenants, qui ne sont pas soumis à délai de prévenance, en dessous de huit et prévoir également une majoration salariale les concernant<sup>21</sup>. Il doit également déterminer les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement des compléments d'heures.

<sup>20</sup> Cf. notamment Cass. Soc. 7 décembre 2010, n° 09-42.315.

<sup>21</sup> Les heures effectuées au-delà de la durée fixée par l'avenant de compléments d'heures donnent lieu pour leur part à une majoration salariale de +25 %.

Par ailleurs, le code du travail prévoit que si un accord d'établissement ou d'entreprise ou, à défaut, de branche étendu, n'a pas été conclu sur la répartition des horaires des salariés à temps partiel dans la journée de travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. S'il y a accord, celui-ci doit définir les amplitudes horaires pendant lesquels les salariés peuvent exercer leur activité et prévoir des contreparties spécifiques.

#### **La législation allemande sur le temps partiel**

La législation sur le travail à temps partiel date de 1994 et relève du code SGB IV. Une nouvelle loi, la « loi sur le développement du droit du travail à temps partiel – introduction d'un temps partiel transitoire », ou TzBfG, est entrée en vigueur en 2019. Elle contient notamment des dispositions comme l'introduction d'un droit au travail à temps partiel limité dans le temps (ou transitoire), qui s'ajoute au droit existant au travail à temps partiel illimité dans la durée, un large transfert de la charge de la preuve à l'employeur en cas de demande d'accroissement du temps de travail, un droit de discussion en cas de souhait du salarié de modifier la quotité de temps de travail et l'amélioration de la sécurité de son revenu et de la prévisibilité de ses horaires en cas de travail « au sifflet ».

Le temps partiel transitoire peut être prévu pour une période comprise entre un et cinq ans. Le droit est ouvert dans les entreprises qui emploient plus de 45 travailleurs. Une « clause de surcharge » est prévue pour les entreprises comprises entre 46 et 200 travailleurs : le droit au temps partiel transitoire ne doit être accordé qu'à un seul travailleur par tranche de 15 travailleurs. L'accord de coalition prévoit de revoir la clause dite de « surcharge » afin que davantage de salariés puissent recourir au temps partiel transitoire tout en rendant cette clause plus claire pour les entreprises. Pendant la durée du temps partiel transitoire, il n'existe aucun droit à la prolongation ou à la réduction du temps de travail ou au retour anticipé au temps plein.

Une évaluation de cette loi est prévue dans le courant de l'année 2024 mais la mission n'a pas eu connaissance de ses résultats.

Il existe en Allemagne une forme de plancher de durée de travail hebdomadaire mais bien différente de celle qui prévaut en France. Ainsi, en cas de travail « à la demande » ou « au sifflet », si et seulement si aucune durée de travail hebdomadaire n'est fixée entre les parties, la durée de travail est fixée par principe à 20 heures (contre 10 heures avant la loi de 2019). Et la quotité de temps de travail pouvant être demandée unilatéralement par l'employeur en cas de travail « à la demande » est limitée à 25 % au maximum de la durée minimale de travail hebdomadaire convenue entre les parties.

Source : *Conseiller social auprès de l'ambassade d'Allemagne à Paris*

## 2.2 De nombreux accords de branche qui ont adapté le cadre juridique à la situation des entreprises

### 2.2.1 Une dynamique conventionnelle de branche initiale qui s'est fortement ralentie au fil des ans

Après une certaine montée en puissance à compter du milieu de la décennie 2000, la négociation de branche sur le temps partiel a été très fortement relancée par l'ANI et la loi de sécurisation de l'emploi de 2013.

Au total, sur la période 2013-2023, ce sont 117 accords de branche étendus qui ont été conclus sur le temps partiel, soit 16 % de tous les accords de branche sur le temps de travail. Ces accords concernent un peu moins de la moitié des branches actives aujourd'hui.

La dynamique de la négociation de branche a été très significative en 2014 et en 2015 comme le montre le tableau *infra*, années au cours desquelles plus de la moitié des accords de branche sur le temps partiel ont été conclus. C'est la conséquence logique de l'ANI et de la loi de sécurisation de l'emploi qui prévoyait l'ouverture dans les trois mois de négociations dans les 31 branches les plus concernées par le temps partiel.

La dynamique conventionnelle s'est significativement ralentie depuis 2016 : le nombre de signatures d'accords de branche étendus sur le temps partiel s'est stabilisé autour de six accords en moyenne chaque année seulement.

Tableau 5 : Nombre d'accords de branche sur le temps partiel sur la période 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
<b>Dont sur le temps partiel</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Total des accords sur le temps partiel depuis 2013</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>68</b>	<b>78</b>	<b>86</b>	<b>91</b>	<b>93</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>111</b>	<b>117</b>

Source : DGT

Note : pour les accords temps partiel, ces chiffres correspondent aux accords conclus au titre de l'année en cours, et non aux accords étendus (exemple : un accord dont l'arrêté d'extension a été publié en 2017 peut avoir été conclu en 2016)

### Les accords d'entreprise sur le temps partiel

La proportion des accords d'entreprise sur le temps partiel dans le total des accords d'entreprise sur le temps de travail serait stable autour de 6 % environ. On ne dispose malheureusement que de données parcellaires et anciennes.

Une étude de Groupe Alpha en 2018 sur 20 accords signés sur la période 2014-2017 considère qu'il s'agit, de façon générale, de « compromis déséquilibrés ». Leurs motivations seraient, en effet, quasi-exclusivement centrées sur la compétitivité des entreprises, l'intérêt des salariés n'apparaissant que dans moins d'un tiers des cas étudiés.

Une étude de la DARES de 2019 sur les accords d'entreprises et plans d'action unilatéraux élaborés en matière d'égalité professionnelle sur la période 2014-2017, qui a été réalisée par des chercheurs de la sphère académique, souligne que « tout se passe comme si cette question du temps partiel subi était déconnectée des questions d'égalité professionnelle. Le temps partiel semble toujours appréhendé dans ces textes comme choisi par les salariées, en lien avec leurs responsabilités familiales, et non imposé par certains employeurs dans un objectif de flexibilité, particulièrement dans certains services peu qualifiés ».

La même étude souligne que « sont rarement évoquées les questions des horaires atypiques ou de nuit, du temps partiel subi et des horaires fragmentés » et que « l'incidence du temps partiel sur la carrière des salariées concernées, leur accès à la formation et aux promotions ne fait l'objet d'aucun traitement correctif systématique. La situation des salariées à temps partiel fait uniquement l'objet de déclarations de principes et de rappel du droit ».

Source : *Groupe Alpha et Dares*

## 2.2.2 Des dérogations au plancher de 24 heures assez nombreuses

Avant l'ANI et la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, quatre branches seulement avaient fixé un plancher spécifique d'heures par semaine pour les travailleurs à temps partiel : la restauration rapide (durée minimale de 22 heures par semaine et de 95 heures et 16 minutes par mois à compter du 1er octobre 2012), les entreprises de propreté et services associés, les cafétérias, ainsi que la branche des espaces de loisirs, d'attraction et culturels qui prévoyait, sur la base d'un accord de 1999, une durée minimale différente pour les CDD et les CDI.

Dix ans après, en 2023, sur 201 branches étudiées dans le cadre de la mission, le bilan quantitatif qu'on peut dresser est contrasté.

Trois branches seulement ont négocié un plancher supérieur à 24 heures par semaine : 25 heures pour la branche des cafétérias et celle des coopératives de consommation et 26 heures pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire.

96 branches, soit près de la moitié des 201 branches sous revue, n'ont pas négocié de durée minimale conventionnelle. Ces branches appliquent donc la durée légale supplétive de 24 heures par semaine. Par ailleurs, si on y ajoute les 29 autres branches qui ont fixé conventionnellement la durée du plancher à 24 heures par semaine, soit la durée légale supplétive, ce sont au total 125 branches, soit deux tiers des 201 branches étudiées dans le cadre de la mission, qui n'ont pas dérogé au plafond de 24 heures fixé par la loi depuis 2013.

Les 73 branches qui ont conclu un accord de branche avec une durée minimale hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures représentent plus des deux-tiers des 117 branches ayant conclu un accord sur le temps partiel au cours des années 2013-2023. Cela signifie, et c'est tout à fait logique,

que la dérogation au plancher de 24 heures a certainement constitué un motif important de négociation et de conclusion d'un accord sur le temps partiel dans les branches concernées.

Sur ces 73 branches, 53, soit une proportion majoritaire, dont 31 parmi celles faisant le plus appel au temps partiel, ont fixé un plancher d'une durée égale, ou inférieure, et même parfois très inférieure, à 16 heures par semaine. Par exemple, si on prend les branches les plus utilisatrices de temps partiel, on constate les planchers suivants : distribution directe (quatre heures par semaine et 17 heures par mois), propreté (16 heures par semaine), gardiens concierges et employés d'immeubles (2 à 14 heures par semaine), entreprises privées du spectacle vivant (entre 8 heures et 16 heures par semaine sauf exception), sport (deux heures par jour ou dix heures pour cinq jours dans la semaine), cabinets médicaux (entre 5 heures et 16 heures par semaine selon les cas), enseignement privé indépendant hors contrat (entre 6 heures et 12 heures par semaine), acteurs du lien social et familial (entre une heure et 8h50 par semaine), organismes de formation (entre 3 heures et 14 heures par semaine).

Les branches ont fréquemment pris le parti de différencier la durée minimale de travail en fonction des catégories de salariés, voire en fonction de la taille ou du type de l'entreprise. Certaines branches ont également encadré le recours aux durées de travail inférieures au plancher, soit en fixant une limite de nombre de salariés par établissement, ou en exigeant l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel (mutualité), ou à certains cas de figure précis.

Les branches ayant fixé des planchers inférieurs à 24 heures sont essentiellement des branches de services, avec un nombre important de PME et TPE qui ont des besoins limités de volume de travail pour certaines fonctions et souhaitent ne pas recourir à des prestations de services externalisées. Celles dérogeant au plancher de 24 heures opèrent souvent dans les domaines de la santé humaine et animale et le secteur social, dans le secteur culturel et dans le secteur de la formation, qui sont des secteurs largement financés sur fonds publics.

### 2.2.3 Des contreparties limitées à ces dérogations

Sur la base de l'analyse par la DGT des 56 branches les plus consommatrices en temps partiel, dont les 31 branches ayant dérogé au plancher de durée hebdomadaire, analyse complétée par les investigations de la mission, il apparaît que les partenaires sociaux ne se sont pas pleinement emparés dans leurs négociations de branche des contreparties à apporter à la dérogation à la durée minimale de 24 heures.

Ainsi, seulement six branches (gardiens concierges et employés d'immeubles, pompes funèbres, entreprises de propreté et services associés, spectacle vivant, sport et pharmacies d'officine) mentionnent dans un accord l'objectif prévu par la loi de régularité des horaires ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

Par ailleurs, même s'il est possible que cela soit prévu par ailleurs, dans certains cas, par un accord d'entreprise ou d'établissement, point sur lequel la mission n'a pas pu avoir de visibilité :

- Dix branches, soit un tiers des 31 branches les plus utilisatrices de temps partiel qui ont conclu un accord dérogeant au plancher de 24 heures, ne prévoient aucune modalité de regroupement des heures sur une demi-journée ou une journée<sup>22</sup> ;
- Neuf branches prévoient simplement un regroupement des heures par demi-journées ou par journées sans précision sur les modalités de ces regroupements<sup>23</sup> et sept branches prévoient un regroupement d'au minimum trois heures consécutives<sup>24</sup> et cinq branches un regroupement d'au moins deux heures<sup>25</sup>.
- Quatre branches sur 31 seulement<sup>26</sup> prévoient des stipulations permettant d'améliorer la prévisibilité des horaires.

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

Les articles L. 3123-23 et L. 3123-30 du code du travail prévoient que l'horaire du travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures, sauf accord de branche étendu, ou convention ou accord d'entreprise ou d'établissement définissant des amplitudes horaires et prévoyant des contreparties spécifiques.

En pratique, sur les 56 branches les plus consommatrices en temps partiel, 19 branches, soit le tiers d'entre elles, prévoient plus d'une interruption et/ou une interruption de la journée de travail supérieure à deux heures. Certains accords ne dérogent toutefois au principe que pour certaines catégories de salariés ou d'emplois (par exemple, les emplois de restauration et de réception dans l'immobilier, ou le personnel enseignant dans la branche de l'enseignement privé hors contrat).

Parmi ces 19 branches, sont prévues entre une à quatre interruptions quotidiennes (une pour les cafétarias et la restauration rapide, deux pour la propreté, trois pour la branche de l'aide et des services à domicile, quatre pour la branche des services à la personne) d'une durée allant de deux heures à cinq heures (aide, accompagnement, soins et services à domicile, entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, restauration rapide...) voire six heures (enseignement privé indépendant).

---

<sup>22</sup> Entreprises de distribution directe, Aide accompagnement soins et services à domicile, Gardiens concierges employés d'immeubles, Enseignement privé indépendant (hors contrat), espaces de loisirs d'attractions et culturels, Librairie, Grands magasins et magasins populaires, Fleuristes et animaux familiers, Charcuterie de détail, Commerce articles sport équipement loisirs.

<sup>23</sup> Entreprises de propreté et services associés, enseignement privé non lucratif, qui est non étendue, Sport, Cabinets et cliniques vétérinaires, Pharmacie d'officine, cabinets d'avocats, Répartition pharmaceutique, Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie, Laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers.

<sup>24</sup> Cabinets dentaires, Organismes de formation, Succursales du commerce de détail en chaussure, Vétérinaires praticiens salariés, Personnel des agences générales d'assurances, Entreprises privées du spectacle vivant, Personnel des cabinets médicaux.

<sup>25</sup> Acteurs du lien social et familial, Commerce de détail de l'habillement et des acles textiles, Coiffure, Pompes funèbres et Habitat et logement accompagnés.

<sup>26</sup> Propreté, Sport, Cabinets et cliniques vétérinaires, Entreprises artisanales de la boulangerie-pâtisserie.

La réduction prévue de l'amplitude journalière est rare alors même que la loi semble en fixer le principe : onze heures dans les branches de l'aide et des soins à domicile et des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées et douze heures dans les branches de la propreté, de la restauration de collectivités, et des laboratoires de biologie médicale...).

Ces 19 branches prévoient trois catégories de contreparties : soit sur l'organisation de la journée (regroupement des heures, regroupement sur une journée de quatre heures ou une demi-journée de deux heures, non interruption de la journée si elle est inférieure ou égale à quatre heures), soit de nature financière parfois très modestes (majoration de 10 % du salaire sur les heures effectuées après la deuxième coupure, montant forfaitaire de 1 € par jour ou de 0,46 € par heure de dépassement..., augmentation de l'indemnité conventionnelle de transport, prime de coupure...) soit en temps (deux jours de repos supplémentaires, temps de déplacement même non consécutif à deux interventions assimilé à du temps de travail) soit d'une autre façon (délai de prévenance de 15 jours..).

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

Les stipulations des accords de branche signés depuis 2013 ne sont pas non plus, dans l'ensemble, très favorables aux salariés à temps partiel en matière d'heures complémentaires (plafonds et taux de majorations) ni de compléments d'heures.

Ainsi, sur les 56 branches les plus utilisatrices de temps partiel analysées par la DGT, une grande majorité d'entre elles (38 branches) ont négocié un plafond d'heures complémentaires d'un tiers de la durée du contrat, soit le maximum prévu par la loi. Mais 17 branches, soit un petit tiers d'entre elles, s'en tiennent au plafond de 10 % prévu à titre supplétif par la loi<sup>27</sup>.

Les conventions collectives appliquent largement, soit parce qu'elles le prévoient expressément soit parce qu'elles n'ont pas inclus de stipulation à ce propos (une vingtaine de cas tout de même), un taux de majoration des heures complémentaires de 10 % jusqu'au 1/10<sup>e</sup> de la durée du temps partiel prévue dans le contrat de travail puis de 25 % au-delà, qui est également le taux légal.

Certaines conventions collectives s'en écartent, parfois de façon plus favorable aux salariés, mais également parfois de façon moins favorable, selon une combinatoire assez variée. Ainsi, une petite minorité de branches (10 sur 56) a prévu une rémunération des heures complémentaires supérieures à 10 % pour le dixième de la durée du temps partiel prévue au contrat de travail, et six branches dérogent à la baisse au taux légal supplétif de 25 % au-delà de cette durée.

Six conventions collectives également prévoient un taux unique de majoration de toutes les heures complémentaires, qui est parfois défavorable (sport +10 %), ou au contraire parfois très favorable (gardiens d'immeubles +20 %, entreprises du spectacle vivant et charcuterie de détail +25 %). D'autres branches combinent deux taux souvent plus favorables (par exemple +11 % puis +25 % pour la propreté, +15 % et +20 % pour les cabinets d'avocats, +15 % et +25 % pour la pharmacie d'officine, +20 % et +25 % pour les organismes de formation).

---

<sup>27</sup> La branche de la restauration de collectivités est un cas à part et prévoit un plafond d'un quart de la durée du contrat.



35 des 56 branches analysées par la DGT, soit une majorité d’entre elles, fixent à huit le nombre d’avenants de compléments d’heures par an et par salarié, dont 26 faute de stipulations et neuf ayant fixé expressément ce seuil qui est pourtant le seuil légal supplétif.

Une minorité de branches fixe donc le maximum du nombre d’avenants de compléments d’heures à un niveau inférieur à huit, en particulier entre quatre à six avenants annuels par salarié mais selon des modalités très différentes, avec parfois des maxima de durée (par exemple, deux avenants de trois mois maximum pour les concierges et gardiens d’immeubles ou bien quatre avenants maximum pour les entreprises privés du spectacle vivant, les organismes de formation et les cabinets et cliniques vétérinaires, l’habitat et le logement accompagnés, les personnes des agences générales d’assurance et les laboratoires de biologie médicale, et quatre avenants maximum pour une durée maximum de six mois pour les cabinets d’avocats).

Les compléments d’heures peuvent parfois faire l’objet d’une majoration salariale. Ainsi les branches Eclat et Maroquinerie, articles voyage, cuir, sellerie (secteur cordonnerie multiservice) prévoient une majoration du complément d’heures équivalente à celle prévue habituellement pour les heures complémentaires dans leur branche. Cependant, la plupart des accords ne prévoient pas de stipulations plus favorables que ce que prévoit la loi et ne majorent que les heures effectuées au-delà de la durée du travail fixée par l’avenant (+25 %).

**Des salariés à temps partiel et temps partiel contraint confrontés à des organisations du travail, des conditions de travail et des relations sociales extrêmement diverses selon les branches**

L’analyse par la mission de six branches très utilisatrices de salariés à temps partiel (branches de l’aide à domicile et des services à la personne, branche de la propreté, branche de la restauration rapide, branche des hôtels-café-restaurants et branche de la grande distribution) souligne, au-delà des points communs (féminisation des effectifs, salaires proches du SMIC, horaires variables et fragmentés, journée marquée par des pics de demande...), la diversité des profils de ces salariés et des situations de travail auxquelles ils sont confrontés.

Le profil des salariés à temps partiel lui-même diffère significativement selon les branches. Ainsi, les salariés des branches de la propreté, de l’aide à domicile et des services à la personne sont relativement âgés : la proportion de femmes de 50 ans et plus est importante. Dans la branche de la restauration rapide, plus de six salariés sur dix ont 29 ans ou moins. Dans la branche de la grande distribution, la proportion de salariés d’âge intermédiaire est importante mais les jeunes, notamment étudiants, sont très présents le week-end ou pendant les congés universitaires.

Tableau 6 : Comparaison des six branches fortement utilisatrices d’emplois à temps partiel

Année 2022	Aide à domicile	Services à la personne	Propreté	Restauration rapide	HCR	Grande distribution
Nombre d’établissements	7 520	11 120	15 960	46 860	122 000	24 290
Nombre de salariés en ETP (temps partiels et temps pleins), fin décembre	140 700	126 300	329 500	217 900	708 500	638 100
Part du temps partiel parmi les postes, fin décembre	73,8%	66,1%	69,4%	56,6%	23,9%	28,3%
Tranche d’âge la plus représentée (temps partiels et temps pleins), fin décembre	50 ans et plus	30-49 ans	30-49 ans (mais 36,6% de 55 ans et plus)	Moins de 30 ans (61,5%)	30-49 ans (mais 38,4% de moins de 30 ans)	30-49 ans (mais 35,1% de moins de 30 ans)
Salaires mensuel net moyen d’un ETP (temps partiels et temps pleins confondus)	1 760€	1 560€	1 660€	1 680€	2 000 €	2 020€
Professions les plus représentées (temps partiels et temps pleins confondus)	Aide à domicile	Aide à domicile	Agent d’entretien	Aide de cuisine et employé polyvalent de restauration	Serveur et commis de restaurant, cuisinier et commis de cuisine, aide de cuisine, employé polyvalent de restauration	Employé de magasins et agent de caisse

La branche de la propreté est marquée par le caractère de sous-traitants qu'ont ses entreprises, qui dépendent d'appels d'offres de clients publics et privés, par la réalisation des prestations chez les clients, ce qui conduit les salariés à exercer leur métier dans des lieux d'intervention diversifiés y compris dans la même journée, et par la succession structurelle de différentes entreprises de propreté sur un même marché. La branche de l'aide à domicile et celle des services à la personne dépendent de financements largement publics qui sont très contraints ; leurs salariés réalisent leurs prestations, plus courtes que celles de la propreté, chez les clients à des horaires très peu flexibles, décalés (le matin, le midi et le soir) et exercent leur métier dans plusieurs lieux d'intervention dans la même journée. La pénibilité du métier est l'un des facteurs qui conduit à ne pas l'exercer à temps plein. La branche de la restauration rapide est marquée, pour sa part, comme celle des HCR et dans une certaine mesure de la grande distribution par la forte fluctuation du volume des clients au cours de la journée. Le recours au temps partiel dans la grande distribution tient également aux très fortes variations du volume de clientèle, dans la journée, mais aussi pendant la semaine (notamment le week-end) et selon les mois. L'organisation du travail des salariés de cette branche varie elle-même significativement entre les grandes, les moyennes et les petites surfaces. Mise en œuvre depuis assez longtemps dans les supermarchés, la polyactivité entre les agents de caisse et les agents chargés du réapprovisionnement des rayons s'est récemment développée dans les hypermarchés en particulier dans certains groupes.

La maturité et la structuration du dialogue social diffèrent également selon les six branches étudiées. Les branches de la propreté, de la grande distribution et de la restauration rapide semblent être les plus structurées, du moins du côté des employeurs, avec des fédérations puissantes au sein desquelles de grandes entreprises pèsent tout leur poids et qui ont développé une stratégie de négociation sociale depuis longtemps qui intègre notamment les enjeux relatifs au temps partiel. C'est moins le cas s'agissant des branches de l'aide à domicile, des services à la personne et des hôtels-café-restaurants qui n'ont pas conclu d'accord de branche sur le temps partiel subi après l'ANI et la loi de 2013.

### 3 L'impact des évolutions opérées depuis 2013 sur l'emploi et les conditions de travail des salariés à temps partiel contraint apparaît plutôt modeste

L'accord national interprofessionnel et la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 puis les mesures prises depuis lors par l'Etat et les branches n'ont atteint que partiellement les objectifs affichés initialement (« concilier l'objectif de lutter contre le temps partiel subi tout en répondant aux contraintes d'activité de certains secteurs et à l'aspiration d'un temps partiel choisi garantissant un niveau de protection sociale non discriminant (et en étant) un outil de lutte contre le temps partiel subi »). Leur impact apparaît plutôt modeste face aux difficultés que rencontrent certains travailleurs à temps partiel, notamment ceux à temps partiel contraint. C'est l'examen d'un faisceau d'indices globalement convergents qui permet de conclure en ce sens.

#### 3.1 Des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles qui font l'objet d'une appréciation majoritairement favorable

Les entretiens de la mission avec les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et dans six branches qui représentent un tiers du nombre total de salariés à temps partiel des secteurs marchands non agricoles (hors particuliers employeurs), des directeurs généraux, directeurs ou anciens directeurs des ressources humaines d'entreprises ainsi que de nombreux experts ayant travaillé sur le temps partiel et le temps partiel contraint permettent de conclure à une appréciation majoritairement positive de l'ANI et des accords de branche.

La volonté qui s'est traduite dans l'ANI et la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 d'éviter en France la croissance massive des « petits boulots » et l'avènement de contrats très atypiques comme il en existe en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni demeure présente aujourd'hui chez les acteurs.

Un certain nombre d'interlocuteurs de la mission ont insisté néanmoins sur des ajustements souhaitables de la loi ou sur l'intérêt qu'il y aurait à négocier de nouvelles stipulations conventionnelles, soit dans le sens d'un assouplissement de la législation, notamment du plancher de 24 heures hebdomadaires, pour certains, soit au contraire dans le sens d'un renforcement des contraintes qui sont imposées aux employeurs par la législation, pour d'autres.

#### 3.2 Un impact négatif du plancher de durée hebdomadaire de travail sur le niveau d'emploi et une absence d'impact perceptible sur les quotités horaires

##### 3.2.1 Un impact négatif du plancher de 24 heures par semaine sur l'emploi des femmes au moins jusqu'en 2017

L'instauration d'un plancher de 24 heures par semaine a vraisemblablement contribué à réduire l'emploi dans les entreprises dans une perspective de moyen-long terme et à tout le moins sur la période 2014-2017. C'est l'une des principales conclusions que dresse une économiste

universitaire française travaillant aux Etats-Unis, Mme Pauline Carry, dans un article de recherche en cours de publication qui fait pour partie état des résultats d'une « évaluation d'impact causal » qui semble très robuste.

Ce travail de recherche montre que, sur le champ des branches n'ayant pas signé d'accord dérogeant au plancher de 24 heures entre 2014 et 2017, la mise en œuvre de la réforme a été suivie d'un recul (à l'horizon de 2015-2016) du nombre de postes d'une durée hebdomadaire de moins de 24 heures, assez uniforme selon cette durée hebdomadaire et d'autant plus fort pour les femmes, ayant pour principale contrepartie apparente une nette augmentation du nombre de postes ayant une durée hebdomadaire proche de 35 heures, à savoir des postes à temps complet ou quasi-complet. Selon l'évaluation d'impact causal réalisée, la mise en œuvre du plancher de 24 heures aurait contribué à réduire significativement l'emploi et le nombre d'heures travaillées dans les entreprises du même champ les plus exposées initialement à la réforme (à savoir celles qui avaient le plus de contrats d'une durée de moins de 24 heures avant la mise en œuvre de la réforme) sur la période 2014-2017, comparativement à celles qui y était moins exposées<sup>28</sup>.

Après avoir mis en évidence des effets de rétroaction importants entre les entreprises les plus exposées à la réforme et celles qui l'étaient moins, au bénéfice des secondes et en la défaveur des premières, l'économiste universitaire estime, sur la base d'un modèle théorique original - par nature plus spéculatif - dont elle vérifie la pertinence à différents égards et qu'elle estime, que la réforme pourrait avoir eu un effet global positif à moyen-long terme (c'est-à-dire à un horizon d'au moins 3 à 5 ans et au-delà) sur le nombre d'heures travaillées (d'environ 1 %) dans le segment de l'économie se limitant aux branches n'ayant pas dérogé au plancher de 24 heures, reflétant toutefois une réduction significative de l'emploi et un surcroît consécutif de chômage (de l'ordre de 2 %). Cet impact à la hausse sur le chômage, dont on peut discuter l'évaluation quantitative précise, aurait été plus fort pour les femmes que les hommes.

### 3.2.2 Une baisse sensible à partir de 2018 de la part des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraint résultant en grande partie de l'amélioration générale du marché du travail et du recul des contrats aidés

Si l'étude précédente suggère que l'instauration du plancher de 24 heures a contribué à réduire la part du temps partiel dans l'emploi salarié sur la période 2014-2017 - dans une proportion difficile à apprécier s'agissant des indicateurs statistiques usuels fondés sur l'enquête Emploi de l'Insee - il est difficile d'apprécier si la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 et les accords conventionnels ont contribué de manière significative au recul prononcé de la part des emplois à temps partiel enregistré entre 2017 et 2023 et en particulier à celui des situations de temps partiel contraint.

---

<sup>28</sup> A autres caractéristiques identiques, les entreprises ayant à l'origine une part de postes avec une durée hebdomadaire de moins de 24 heures supérieure de 1 point ont connu à la suite de la mise en place de la réforme une diminution relative de leurs effectifs de salariés d'environ 0,4 % à l'horizon 2016 et 0,5 % à l'horizon 2017 et une diminution du nombre d'heure travaillées de près de 0,2 % à l'horizon 2016 et 2017 par rapport à celles moins fortement touchées par la réforme.

La part du temps partiel parmi l'ensemble des emplois salariés est restée stable entre 2013 et 2017 (-0,1 point, reflétant une baisse de -0,9 point pour les femmes et une hausse de 0,8 point pour les hommes) et cette part n'a commencé à diminuer de manière nette qu'à compter de 2018 (-2,7 points entre 2017 et 2023, reflétant une baisse de -5,2 points pour les femmes et une hausse de 0,7 point pour les hommes).

S'agissant de la partie contrainte du temps partiel, la mission relève les points suivants<sup>29</sup> :

- La part des salariés à temps partiel contraint parmi les salariés à temps partiel (y compris les apprentis) a d'abord augmenté et non pas baissé entre 2014 et 2016, passant de 40,9 % à 43,3 % en 2015 et 2016. Celle-ci n'a commencé à diminuer qu'à compter de 2017 et, de manière sensible, qu'à compter de 2018 (43,0 % en 2017 et 41,4 % en 2018)<sup>30</sup>. C'est ce que montre également le graphique qui suit.
- Le nombre de personnes en emploi (salarié et non salarié) en situation de sous-emploi a, pour sa part, commencé à se réduire à compter de 2016 et cette baisse s'est poursuivie par la suite de manière assez régulière de 2017 à 2022-2023, avec des fluctuations au trimestre le trimestre (et un recul temporaire lié au premier confinement de 2020) (voir le graphique suivant).

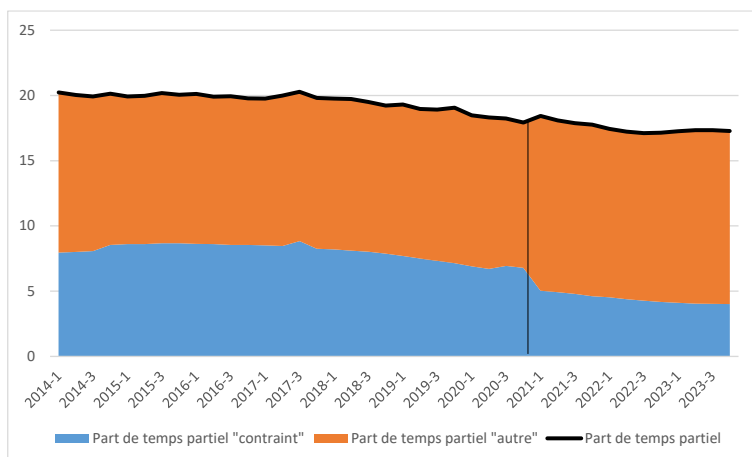
La diminution de la partie contrainte du temps partiel, à compter de 2017-2018 ou 2016 (selon l'indicateur retenu), qui explique l'essentiel de la baisse du temps partiel en général de 2016-2017 à 2023, tient vraisemblablement, pour une grande part, à l'amélioration générale de la situation du marché du travail qui a été forte sur la période, pour des raisons conjoncturelles et très vraisemblablement structurelles, et qui a conduit à l'émergence récente de pénuries de main-d'œuvre parfois sévères dans certains secteurs. La diminution du temps partiel et du temps partiel contraint sur la période tient aussi pour partie au recul important du nombre d'emplois aidés non marchands qui sont majoritairement des contrats à temps partiel.

---

<sup>29</sup> Comme ceux qui précèdent, ces éléments de constat, de nature descriptive, n'informent pas en tant que tels sur les effets propres possibles de la loi de sécurisation de l'emploi, et notamment de la mise en place du plancher de 24 heures, sur la part du temps partiel dans l'emploi salarié.

<sup>30</sup> Ces estimations de l'Insee se réfèrent à la définition et aux modalités de mesure du temps partiel contraint qui prévalaient avant la rénovation de l'enquête Emploi de 2021.

Graphique 5 : Parts dans l'emploi salarié des salariés à temps partiel contraint et des autres salariés à temps partiel en France, 2014-2023



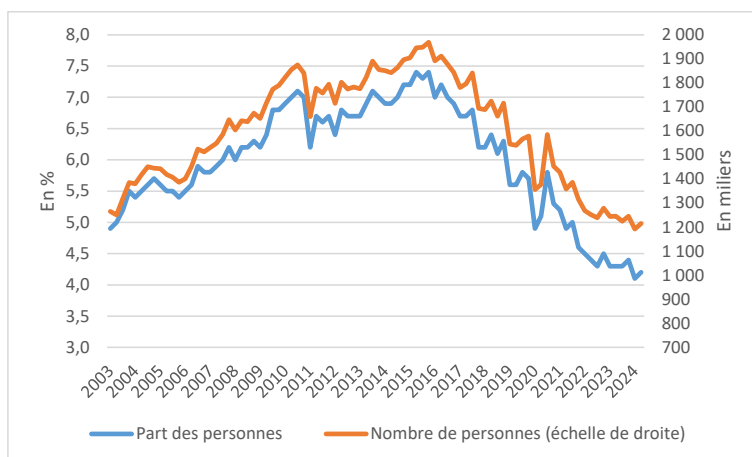
Source : DARES (à partir de l'enquête Emploi de l'Insee)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage ; données CVS en moyenne trimestrielle

Note : la rénovation de l'enquête Emploi en 2021 a affecté la mesure de l'emploi à temps partiel et s'est accompagnée d'un changement du questionnaire relatif à la raison principale de l'emploi à temps partiel, ce qui a induit une modification de la définition et de la mesure de l'emploi à temps partiel contraint ; les évolutions entre 2020 et 2021 des estimations de la DARES représentées dans ce graphique reflètent pour partie des ruptures statistiques consécutives à ces évolutions de l'enquête

Lecture : au 4<sup>ème</sup> trimestre 2023, 17,4 % les salariés à temps partiel en France étaient à temps partiel, 4,0 % étaient à temps partiel contraint

Graphique 6 : Nombre de personnes travaillant à temps partiel en situation de sous-emploi et part de celles-ci parmi les personnes en emploi en France, 2003-2024



Source : Insee (à partir de son enquête Emploi)

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire, en emploi ; données CVS en moyenne trimestrielle

Lecture : au 2<sup>ème</sup> trimestre 2024, 1,21 million de personnes travaillent à temps partiel en situation de sous-emploi », elles représentent 4,2 % des personnes en emploi ce trimestre

### 3.2.3 Une absence d'impact perceptible sur la durée hebdomadaire moyenne de travail et les faibles quotités horaires de travail des salariés à temps partiel

La durée habituelle hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps partiel (dans leur emploi principal) n'a que très peu varié sur la période récente. Elle est passée ainsi de 23,0 heures en 2014 en France hors Mayotte (23,1 heures en France métropolitaine en 2013) à 23,1 heures en 2023 en France hors Mayotte, soit toujours une durée inférieure au plancher de 24 heures fixé par la loi de 2013.

De même, la répartition des salariés à temps partiel selon leur quotité de temps de travail a très peu varié au cours de la dernière décennie. Les salariés à temps partiel travaillant moins d'un mi-temps représentaient 24,2 % du total des salariés à temps partiel en 2023 contre 23,6 % en 2014. Et ceux travaillant plus de 80 % (soit plus de 28 heures par semaine) représentaient 11,5 % seulement du total des salariés à temps partiel en 2023 contre 9,3 % en 2014.

Tableau 7 : 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
<b>2023</b>	<b>24,2</b>	<b>15,5</b>	<b>25,2</b>	<b>23,6</b>	<b>11,5</b>

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

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus ayant un emploi salarié, hors contrats d'apprentissage

Lecture : en 2023, 24,2 % des salariés à temps partiel travaillent chaque semaine sur la base d'une durée inférieure à un mi-temps.

Après une chute en 2020 liée à la crise sanitaire et un redressement partiel en 2021, la durée annuelle effective moyenne des salariés à temps partiel, pour sa part, a retrouvé en 2022-2023 son niveau de 2014<sup>31</sup>, tout en restant légèrement inférieure à ses niveaux de 2017 à 2019.

<sup>31</sup> 968 heures dans l'ensemble des secteurs et 954 heures dans le secteur privé en 2023, contre 968 heures et 947 heures respectivement en 2014.

### 3.3 Le maintien de conditions d'emploi peu favorables et de conditions de travail contraignantes, avec des emplois du temps fragmentés, variables et imprévisibles

L'analyse par la mission de la situation dans six branches très consommatrices de travail à temps partiel et de temps partiel contraint (services à la personne, aide à domicile, propreté, commerce, hôtels-cafés-restaurants, restauration rapide) révèle une réduction conséquente du temps partiel et des situations de sous-emploi à temps partiel dans chacune d'elles entre 2014-2015 et 2022-2023.

Parmi ces branches, les situations de temps partiel contraint ou de sous-emploi restent toutefois fréquentes dans les branches de la propreté et de la restauration rapide, et, dans une moindre mesure, dans celle des hôtels-cafés-restaurants : la part des salariés à temps partiel qui sont à temps partiel contraint s'élevait à 46,2 % dans la propreté et 34,6 % dans la restauration rapide en 2023, et à 28,3 % dans la branche HCR (contre 24,4 % dans l'ensemble de l'économie) ; 38,0 % et 37,8 % des salariés à temps partiel étaient en sous-emploi dans la propreté et la restauration rapide en 2023, 30,6 % dans la branche HCR, contre 24,7 % dans l'ensemble des secteurs (Cf. la partie 1.2.4 *supra*).

La mission n'a pas pu disposer d'éléments d'évaluation quantitatifs détaillés, systématiques et cohérents, sur l'évolution des conditions d'emploi et des conditions de travail des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraint au cours la dernière décennie, depuis la mise en œuvre de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013. La confrontation des données obtenues pour 2023 à celles relatives à l'année 2011 qui figurent dans une étude d'état des lieux d'ensemble de l'emploi à temps partiel de la DARES parue en 2013 suggère toutefois qu'il n'y a pas eu, sauf exceptions, d'amélioration générale significative des conditions d'emploi et de travail sur la période.

Comme mentionné dans la partie 1.3.3, une partie conséquente des salariés à temps partiel et de ceux à temps partiel contraints restent exposés au travail le week-end (notamment le samedi), à des horaires fragmentés (avec notamment de longues coupures dans la journée qui s'inscrivent dans des plages horaires de mobilisation des salariés étendues) ainsi qu'à des horaires variables d'une semaine sur l'autre. La mission retire des données et de ses entretiens que de telles situations continuent à s'observer, parfois de manière très prononcée, dans les six branches qu'elle a étudiées de manière plus approfondie (Cf. les annexes 1 et 4).

### 3.4 Une activation limitée du service public de l'emploi et de l'appareil de formation en direction des travailleurs à temps partiel contraint

#### 3.4.1 Un rôle modeste de la politique de l'emploi et du service public de l'emploi en direction des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint

Après le renouveau d'intérêt pour le temps partiel, notamment contraint, dû à l'ANI et à la loi de juin 2013, puis le lancement de la dynamique conventionnelle, les pouvoirs publics n'ont pas porté une attention politique particulière à cet enjeu au cours des années suivantes. La priorité a



davantage été donnée à l'architecture conventionnelle, à l'assouplissement du marché du travail, à la résorption des contrats courts, à la réforme de l'assurance chômage ainsi qu'à la réforme du service public de l'emploi, au développement de l'alternance et à l'insertion des bénéficiaires du RSA.

L'incitation des salariés à temps partiel, contraint ou non, à accroître leur quotité de travail n'a pas été une orientation privilégiée du service public de l'emploi comme l'indique l'analyse des conventions tripartites entre Pôle Emploi puis France Travail d'une part, l'Unédic et l'Etat, d'autre part.

Pôle Emploi a néanmoins conduit quelques projets limités au cours des dernières années mais ils n'ont pas été vraiment concluants. C'est le cas d'une expérimentation menée dans six régions et 31 agences locales entre juillet 2016 et mars 2017 auprès de 21 000 demandeurs d'emploi en activité réduite contrainte et qui a porté sur la création d'un appui organisé autour de différents « espaces » dédiés. En 2020, une prestation dédiée aux demandeurs d'emploi alternant régulièrement périodes d'emploi et de chômage (« Un emploi stable c'est pour moi ») a été lancée, sans lendemain.

Des partenariats ont également été noués sur le terrain, notamment dans le Vaucluse, entre Pôle Emploi puis France Travail ainsi que les services de l'emploi et du travail d'une part et des collectivités territoriales, des employeurs et des acteurs du numérique d'autre part pour améliorer l'appariement sur le marché du travail et/ou développer les cumuls d'emploi des salariés à temps partiel. Les résultats obtenus ne sont pas très probants et, en tout cas, pas de nature à passer à l'échelle afin de lutter contre le temps partiel contraint.

La prévention et le recul du travail à temps partiel contraint sont l'un des objectifs du petit millier de groupements d'employeurs non agricoles. Ces dispositifs, qui sont en majorité de petites structures employant moins de dix salariés pour un total de 25 000 salariés seulement (à rapporter au nombre total de salariés à temps partiel contraint), jouent un rôle utile dans certains bassins d'emplois comme des centres commerciaux ou des zones aéroportuaires. Ils ne peuvent toutefois pas avoir la dimension suffisante pour faire reculer le temps partiel contraint sur le marché du travail dans son ensemble.

### Le pluri-emploi et la polyvalence des tâches

2,3 millions de personnes exerçaient simultanément plusieurs emplois en France fin 2021 selon l'Insee, soit 7,7 % de l'emploi total (contre 8,5 % fin 2013). Parmi ces pluriactifs, deux sur trois étaient exclusivement salariés, cumulant plusieurs emplois chez des employeurs différents.

La proportion de salariés à temps partiel (un sur sept, soit 13,7 %) qui occupe plusieurs emplois est près du double de la moyenne, avec une proportion plus élevée pour les femmes et pour les salariés du tertiaire et les cadres. Les salariés à temps partiel contraint sont plus fréquemment pluriactifs (16,2 % en 2023 contre 12,8 % pour ceux qui sont à temps partiel pour une autre raison principale).

La pluralité de contrats de travail pour un même salarié pose un certain nombre de problèmes pratiques auxquels il n'y a pas de solution évidente. Il n'est pas non plus possible de lever toutes les obligations de contrôle sur la durée du travail ni de réglementer strictement la possibilité de conclure plusieurs contrats de travail en raison du principe de la liberté contractuelle.

La polyvalence des tâches et la polyactivité se développent dans plusieurs branches, notamment la grande distribution mais également l'aide à domicile. Elles permettent à certains salariés à temps partiel d'accroître leur quotité de travail dans la même entreprise, en exerçant diverses fonctions.

Ce développement semble néanmoins freiné par différents facteurs qui mériteraient de faire l'objet d'une étude ad hoc.

### 3.4.2 Une faible prise en compte spécifique des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint par les dispositifs de formation professionnelle continue

Les salariés à temps partiel, contraint ou non, ont en principe les mêmes droits à la formation que les autres salariés, notamment dans le cadre du plan de développement des compétences. La réalité est néanmoins un peu différente. Ainsi, ces salariés souffrent en pratique d'une pénalisation dans l'accès à la formation professionnelle par rapport aux salariés à temps plein.

En 2023, 23,7 % des salariés à temps partiel seulement déclaraient avoir suivi une formation non formelle à but professionnel au cours des douze derniers mois, contre 34,5 % des salariés à temps complet, ce qui représente environ un écart d'un tiers en moins. Les salariés à temps partiel contraint sont davantage pénalisés encore, avec un taux d'accès de 18,0 % seulement, soit la moitié moins par rapport aux salariés à temps plein (Cf. également la partie 1.3.2 supra).

Par ailleurs, les durées de formation des travailleurs à temps partiel contraint, comme celles des intérimaires et des titulaires d'un CDD, sont plus courtes. Leur formation sert avant tout à l'adaptation au poste de travail et pas à l'acquisition d'une qualification susceptible d'ouvrir des perspectives de promotion professionnelle et sociale.

Cette situation n'est pas spécifique à la France, selon l'OCDE, qui remarque en outre que l'écart de formation est plus fort dans les pays où l'offre de formation est la plus faible. L'organisation internationale souligne aussi que « dans les pays où la part de l'emploi à temps partiel est plus importante, la pénalisation d'accès à la formation induite par le temps partiel pour les femmes est moindre ».

L'absence de besoin exprimé car leur travail est considéré comme non qualifié et ne nécessitant pas de formation particulière est un motif essentiel de moindre accès à la formation des salariés à temps partiel contraint. Il faut y ajouter aussi leurs emplois du temps très fragmentés. La répartition du financement entre employeurs et les complexités administratives, notamment quand un même salarié qui cumule deux emplois à temps partiel relève de branches et d'opérateurs de compétences (OPCO) différents, ajoutent aux difficultés. Il faut également ajouter que les organismes de formation n'ont pas assez diversifié leurs modalités pédagogiques, notamment par un recours large au distanciel asynchrone ou à la formation expérientielle, afin de les adapter au profil de temps de travail et aux besoins des salariés à temps partiel.

Il n'existe pas, à proprement parler, de stratégie nationale relative à l'accès à la formation professionnelle des salariés à temps partiel, contraint ou non, et les OPCO ne semblent pas avoir de programmes spécifiquement dédiés au public des salariés à temps partiel, notamment contraint, qui est inclus dans la catégorie plus large, et très composite, des salariés non-qualifiés.

Certains accords de branche incluent toutefois expressément des dispositions relatives à la formation professionnelle des travailleurs à temps partiel (Cf. par exemple dans l'accord de novembre 2021 dans la branche des organismes de formation ou dans celui du 14 novembre 2013 dans la branche des acteurs du lien social et familial).

Deux dispositions propres au compte personnel de formation (CPF) favorisent certains salariés à temps partiel. Ainsi, les salariés dont le temps de travail est compris entre 50 et 100 % du temps complet sur l'ensemble de l'année, ce qui concerne les salariés à temps partiel mais également les contrats courts, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein et l'abondement du CPF est accru pour les salariés peu ou pas qualifiés qui n'ont pas atteint le niveau CAP ou BEP. A contrario, l'instauration d'un ticket modérateur forfaitaire de 100 € est de nature à pénaliser les salariés à temps partiel par rapport à ceux à temps plein.

### 3.5 Des obstacles socio-fiscaux persistants et d'autres types d'obstacles à l'augmentation de la quotité de travail des salariés à temps partiel

#### 3.5.1 Des obstacles persistants liés au barème des prestations sociales, des impôts et des aides connexes, malgré l'introduction de la prime d'activité et sa réforme de 2019

Les dispositifs spécifiques de réduction de cotisations sociales patronales mis en œuvre au cours de la première moitié des années 1990 pour favoriser le développement du temps partiel ont été supprimés, pour l'essentiel, dans le cadre des lois « Aubry I » et surtout « Aubry II » de réduction de la durée du travail de juin 2018 et janvier 2020. Alors que les modalités de calcul des allègements généraux de cotisations patronales ciblés sur les bas salaires, initialement assises sur le salaire mensuel, ont favorisé aussi indirectement le temps partiel, selon des dispositions qui ont varié dans le temps, la loi « loi Fillon » de janvier 2003, en fondant le calcul sur la rémunération horaire, a rendu le barème des allègements généraux neutre sur les décisions des employeurs entre temps complet et temps partiel.

Comme le relèvent les derniers rapports annuels du groupe d'experts sur le SMIC, le calcul des prestations sociales et des impôts dépend du revenu primaire du foyer, indépendamment de la combinaison de temps de travail et de la rémunération horaire qui permet de l'obtenir. En outre

la prime d'activité, en particulier, prend en compte les revenus d'activité mais pas le volume horaire travaillé.

Des simulations sur « cas-types » réalisées respectivement par la DG Trésor et la DREES pour le groupe d'experts et la conférence sociale d'octobre 2023 montrent qu'une augmentation du temps de travail est associée, en principe, dans la plupart des cas, à un gain de revenu disponible significatif, comparable et parfois supérieur au gain procuré par la prise d'une activité à temps partiel pour une personne sans activité, notamment depuis la réforme du 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui a augmenté la bonification individuelle de la prime d'activité.

Les gains de revenus disponibles liés à une augmentation de la quotité de travail, tel le passage d'un mi-temps à un temps plein et, en particulier, d'un temps très partiel à un mi-temps, peuvent néanmoins paraître (très) modestes aux yeux de certains salariés - comme du reste dans le cas d'une prise d'activité à temps partiel pour une personne initialement inactive - eu égard aux coûts d'opportunité liés à l'augmentation de la quotité de travail. Ce peut être en particulier le cas lorsque l'augmentation de la quotité de travail est génératrice de coûts financiers supplémentaires pour le ménage (frais de garde d'enfants notamment, frais de transport).

Il faut également prendre en compte, en cas de prise d'une activité à temps partiel ou d'augmentation de la quotité de travail, la réduction progressive possible des aides connexes existant en particulier au niveau local, comme le bénéfice à coût réduit ou nul de la restauration scolaire, des centres de loisir, les aides aux vacances, la prise en charge des impayés, l'aide au transport et à la mobilité, les tarifs sociaux des équipements collectifs (piscine ...), et l'accès au parc HLM.

Selon une étude de 2022, les aides sociales locales pourraient représenter (sur la base des droits ouverts) selon la configuration familiale entre 6,5 % et 12,8 % de l'ensemble des ressources des ménages sans revenu d'activité. La somme des droits connexes, nationaux et locaux représenterait entre 17,5 % et 25 % de l'ensemble des revenus.

De nombreux employeurs et certains salariés rencontrés par la mission l'ont alertée sur cette situation.

### 3.5.2 La question de la taxe sur les salaires

Par ailleurs, ainsi que la Cour des Comptes l'a relevé dans un référé de juin 2018, comme le rapport rédigé par Mme Myriam El Khomri sur les métiers du grand âge en 2019, le barème de la taxe sur les salaires à laquelle sont assujettis les employeurs qui ne sont pas soumis au paiement de la TVA ou qui y sont soumis sur moins de 90 % de leur chiffre d'affaires (dont notamment de nombreux employeurs des secteurs de la santé et du médico-social et des secteurs financiers) présente une incohérence. Ce barème s'applique par salarié en fonction de seuils de rémunérations annuelles, non proratisés en fonction de la durée dans l'emploi, si bien que recourir à des salariés à temps partiel ou employer plusieurs salariés successivement sur le même poste dans l'année permet aux employeurs d'éviter ou de limiter l'application des taux majorés. À titre d'exemple, deux contrats successifs de quatre mois pour un salaire brut global de 2 000 euros ne sont soumis qu'au taux applicable à la première tranche tandis qu'un contrat de huit mois avec un niveau de salaire identique conduit à contribuer aux taux des deux premières tranches.

Ainsi, selon les calculs de la mission, l'emploi de deux salariés au SMIC à mi-temps sur l'année limiterait le montant mensuel moyen de la taxe de 45,7 euros par rapport à l'emploi d'un salarié au SMIC à temps plein.

#### **Des donneurs d'ordre publics et privés dont la mobilisation peut progresser**

Les donneurs d'ordre jouent un rôle clé sur les conditions des travailleurs des secteurs très utilisateurs d'emploi à temps partiel qui sont embauchés comme salariés d'entreprises sous-traitantes qui se voient imposer leurs prix, des contraintes spécifiques d'organisation de leur activité et, en définitive, des horaires de travail. Le suivi des pratiques des donneurs d'ordre concernés et les incitations auxquelles ils peuvent être soumis pour les améliorer constituent un axe potentiel important d'amélioration des conditions de travail de nombreux salariés à temps partiel.

C'est particulièrement le cas des entreprises de la branche de la propreté. C'est aussi le cas, dans un contexte très différent, pour une partie des employeurs des branches de l'aide et des soins à domicile et des services à la personne pour la prise en charge de personnes en perte d'autonomie sur la base de financements des conseils départementaux.

Pour ce qui concerne les services de l'Etat, trois circulaires prises respectivement en 2008, en 2013 et en 2022, ainsi qu'une mention dans la déclaration de politique générale du Premier ministre Gabriel Attal au début de 2024, ont clarifié les grandes orientations et les principaux objectifs retenus par l'Etat pour favoriser le développement des prestations de nettoyage en journée et en continu dans ses services.

Les résultats atteints font l'objet d'une première enquête réalisée, dans le courant de l'été 2023, par la direction des achats de l'Etat (DAE). Sur l'échantillon très limité ayant répondu, seulement, les deux tiers des sites analysés pratiquent le travail en journée et huit sites sur dix ont recours en travail en continu. Néanmoins seuls 7 % des sites ont déclaré avoir effectué une étude de faisabilité pour le passage au travail en journée.

Pour ce qui concerne les entreprises privées, une série de textes récents sont intéressants dans la perspective de la mobilisation des donneurs d'ordre. C'est le cas de loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, la transposition par l'ordonnance du 6 décembre 2023 de la directive « corporate sustainability reporting directive » (CSRD) du 14 décembre 2022 qui fixe de nouvelles normes et obligations de reporting extra-financier pour les grandes entreprises et les PME cotées en bourse. Il s'agit aussi de la directive du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

## **4 Le recours accru à un temps partiel garant d'un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle, moins précaire et moins contraint, justifie l'adoption de nouvelles mesures législatives et stipulations conventionnelles**

Le bilan en demi-teinte de l'impact quantitatif et qualitatif de l'accord national interprofessionnel et de la loi de 2013 sur le travail à temps partiel contraint et les salariés qui sont les plus concernés plaide pour l'adoption d'un train de nouvelles mesures.

Après plusieurs mois de mission de terrain, d'échanges avec les partenaires sociaux au plan national et interprofessionnel comme dans plusieurs branches très différentes de l'économie où le temps partiel contraint est élevé, de discussions avec des experts du temps partiel en matière juridique, économique et sociologique et d'analyse des données existantes au plan national comme international, le présent rapport avance, comme le lui demandait la Ministre, une vingtaine de recommandations de pistes d'actions et de leviers mobilisables pour mieux répondre aux enjeux et aux difficultés que pose le travail à temps partiel contraint et nourrir le débat à ce sujet. En pleine cohérence avec les dispositions de l'article L1 du code du travail, la mission est convaincue que dépasser l'équilibre actuel établi par les partenaires sociaux en 2013 requiert une nouvelle négociation interprofessionnelle entre les organisations syndicales et patronales autour d'objectifs clairs et ambitieux, attentive à la diversité des modèles d'organisation et des contraintes des différentes branches professionnelles.

Les recommandations avancées par la mission sont de différentes natures (législatives ou autres...) et revêtent un degré de priorité et une temporalité qui sont également variables. Il conviendra d'être attentif au juste équilibre entre les mesures transversales qui s'appliquent à tous les secteurs et tous les travailleurs de façon indiscriminée et les mesures et plans d'actions spécifiques à telle ou telle branche (on pense en particulier à l'aide et les soins à domicile, aux services à la personne et à la propreté) et à telle ou telle profession (aide à domicile, agents d'entretien...), qui devraient être les plus nombreuses mais qui méritent des analyses complémentaires.

### **4.1 Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel, notamment contraint**

En dépit de travaux de qualité menés au cours des années récentes par la DARES, l'Insee, certains autres services statistiques ministériels et quelques chercheurs universitaires, la connaissance du temps partiel, et plus particulièrement du temps partiel contraint, demeure encore insuffisante et trop imprécise dans notre pays pour que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux puissent en cerner exactement les enjeux et faire évoluer au mieux, et au fil du temps, le cadre du temps partiel et les politiques publiques qui s'y rapportent.

En particulier, au moment du lancement des travaux de la mission, aucune étude d'ensemble sur le temps partiel et le temps partiel contraint n'avait été publiée par la DARES depuis 2013. On ne dispose de manière régulière que d'éléments de repère essentiels diffusés notamment sur le site Internet de la DARES et au sein de l'ouvrage annuel conjoint de l'Insee et la DARES sur l'emploi, le

chômage et les revenus salariaux<sup>32</sup>. Parmi d'autres exemples, on connaît toujours mal ou pas de manière suffisamment détaillée et actualisée la durée effective du travail, tous emplois salariés et non-salariés confondus, des travailleurs à temps partiel ; on ne connaît pas du tout le volume des compléments d'heures des salariés à temps partiel, le nombre des dérogations individuelles au plancher de 24 heures par semaine...

Dans le domaine conventionnel, si la DGT a conduit des analyses sur les accords de branche à l'occasion de la rédaction du rapport annuel sur la négociation collective puis de la conférence sociale de 2023, les accords d'entreprise sur le temps partiel demeurent, pour l'essentiel, un angle mort de la connaissance faute d'outils facilitant les analyses.

Pour l'avenir, il est donc important que la DARES, en lien avec l'Insee et en tant que de besoin avec d'autres services statistiques, produise régulièrement, c'est-à-dire 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, et en situant les données françaises dans leur contexte européen.

**Recommandation n°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.

En matière de temps partiel, la recherche a surtout mis l'accent au cours des dernières années sur les aspects relatifs aux inégalités entre les femmes et les hommes et sur l'étude de certains métiers dits « essentiels » (agents d'entretien, aides à domicile...) particulièrement touchés par le temps partiel contraint et des emplois du temps très fragmentés. Les travaux des chercheurs demeurent néanmoins relativement peu nombreux, tout particulièrement en matière économique, et sont encore loin de couvrir l'étendue des secteurs concernés et la palette des problèmes posés.

Il est souhaitable que de nouveaux travaux de recherche soient financés et lancés rapidement afin de mieux connaître les caractéristiques, les difficultés et les aspirations des salariés à temps partiel, notamment contraint, en particulier dans un contexte de pénurie de main d'œuvre comme celui des dernières années. De tels travaux devraient notamment pouvoir permettre de mieux identifier les principaux facteurs à l'origine du temps partiel contraint et des situations de sous-emploi à temps partiel qui persistent, en précisant s'ils relèvent plutôt de contraintes liées à l'offre de main d'œuvre des personnes ou à la demande de main d'œuvre des entreprises.

Des travaux de recherche devraient également être initiés en empruntant des approches complémentaires à la recherche de l'économiste, Pauline Carry, sur les effets de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013, notamment ses effets à moyen-long terme, au-delà de 2017.

---

<sup>32</sup> Cf. la dernière édition de celui-ci : Emploi, chômage, revenus du travail - Édition 2024, Insee Références, août 2014.

**Recommandation n°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.

La réglementation du temps partiel, et du temps partiel contraint, est caractérisée par une sédimentation de mesures qui répondent à des objectifs qui ont varié au fil des ans (Cf. supra parties 1 et 2). Cela nuit à la clarté, la lisibilité et l'efficacité de la réglementation. Il sera donc opportun, à l'avenir, de clarifier quel est l'objectif prioritaire poursuivi par le législateur, les pouvoirs publics et les autres parties prenantes. Il faudra également rechercher une simplification du droit applicable qui est très complexe et difficile à manier par les TPE et PME.

Faire du temps partiel un levier de plus grande mobilisation de nos ressources humaines et de plus grand épanouissement professionnel des salariés paraît à la mission l'objectif prioritaire le plus adapté au contexte actuel, contexte qui est caractérisé par les aspirations des salariés pour plus de souplesse et d'individualisation du temps de travail, un objectif de plein emploi qui reste à concrétiser et des pénuries d'emploi sectorielles nombreuses.

Il s'agira en priorité d'aider les salariés à temps (très) partiel, qui se trouvent être dans une situation de temps partiel contraint ou de sous-emploi à travailler davantage comme ils le souhaitent ou pourraient le souhaiter (au-delà du très court-terme) en levant les obstacles de diverses natures (conditions de travail, rémunérations, freins liés au système socio-fiscal ...) qui les empêchent de le faire aujourd'hui.

Il s'agira aussi d'aider autant que faire se peut les personnes qui souhaitent rejoindre le marché du travail à temps partiel et non pas nécessairement à temps plein si leurs disponibilités personnelles ne leur permettent pas.

**Recommandation n°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.

La loi peut et doit jouer le rôle d'aiguillon et de garante. Mais les mesures nécessaires doivent être prises au niveau de chaque branche tant les contraintes de l'organisation du travail, et donc les solutions, diffèrent selon les secteurs et les métiers et répondent peu à des mesures transversales.

Au plan de la méthode, le temps partiel, notamment contraint, ainsi que la variabilité et la fragmentation du temps de travail, seraient opportunément inscrits à l'agenda social de la négociation interprofessionnelle. La négociation entre les partenaires sociaux devrait être précédée par une phase de diagnostic partagé à la lumière du présent rapport.

**Recommandation n°4** Inscire le temps partiel, le temps fragmenté et variable, à l'agenda social de la négociation interprofessionnelle, avec une phase initiale de diagnostic partagé.

Comme le suggère l'Organisation internationale du travail, il faudra que les partenaires sociaux veillent à avoir une approche globale et transversale de la régulation du temps partiel en considérant qu'il s'agit bien d'une des formes d'emploi (intérim, contrats courts, travail indépendant...) et de l'un des modes d'aménagements du temps de travail parmi d'autres et que des effets de report peuvent survenir facilement si l'on réfléchit et on décide en silo. Par exemple,



un développement important du travail au noir ou du travail indépendant pourrait survenir si on réglemente imparfaitement le secteur des services à la personne.

La récente campagne de contrôle de l'inspection du travail à propos du temps partiel dans trois branches a montré que le respect de la réglementation était contrasté et parfois insuffisant. Outre la recherche d'une simplification de la réglementation (Cf. supra), il est opportun de prolonger la mobilisation de l'inspection du travail dans les branches les plus consommatrices de temps partiel et de temps partiel contraint afin de veiller au respect des droits des salariés concernés.

**Recommandation n°5** Prolonger la mobilisation de l'inspection du travail dans les branches les plus consommatrices de temps partiel et de temps partiel contraint.

Enfin, sur un plan normatif, il peut sembler paradoxal que la France, qui est l'un des Etats ayant ratifié le plus de conventions de l'OIT, n'ait pas ratifié la convention n° 175 sur le temps partiel. Il serait donc possible d'envisager, trente ans après son adoption, sa ratification qui avait été écartée en 1994 pour des motifs qui ne seraient pas liés au droit du travail mais au droit de la sécurité sociale, en y apportant le cas échéant des réserves.

## 4.2 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

A la lumière des constats établis dans le cadre du présent rapport, notamment dans les six branches qui ont donné lieu à des investigations plus approfondies, plusieurs pistes d'action pourraient être explorées, en ce qui concerne la durée hebdomadaire minimale, les heures et les compléments d'heures d'une part, et en ce qui concerne le problème spécifique, particulièrement pénalisant pour les salariés à temps partiel contraint, de la fragmentation – et de la variabilité - de leur temps de travail, d'autre part.

Des dérogations assez nombreuses existent d'ores et déjà à l'application du plancher de 24 heures par semaine pour les travailleurs à temps partiel (Cf. supra partie 2). La liste des travailleurs qui bénéficient d'une dérogation au titre de leur statut, et non pas en raison d'un accord de branche étendu et d'une demande individuelle formulée expressément à leur employeur, a été enrichie au fil des années depuis 2013. Elle mériterait d'être encore élargie à deux autres catégories de travailleurs qu'un tel plancher peut pénaliser pour leur insertion professionnelle : les personnes bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA) d'une part, et les demandeurs d'emploi de longue durée qui ne seraient pas titulaires du RSA d'autre part. Il conviendra, en particulier, de veiller à la cohérence de la législation sur le temps partiel avec les objectifs et les modalités de l'accompagnement socioprofessionnel renforcé pour les personnes les plus éloignées de l'emploi fixés par la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi qui prévoit notamment la mise en place d'un contrat d'engagement unifié comportant un plan d'action précisant les objectifs d'insertion sociale et professionnelle et une obligation d'au moins 15 heures d'activité par semaine (y compris des actions de formation...) pour les demandeurs d'emploi nécessitant un accompagnement ou les allocataires du RSA.

**Recommandation n°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.

Les représentants des employeurs sont nombreux à avoir souligné auprès de la mission la contrainte que fait peser sur eux la requalification en contrat de travail à temps plein qui est prononcée par le juge lorsque les heures complémentaires ou les compléments d'heures conduisent un salarié à temps partiel à travailler 35 heures par semaine (ou la durée fixée conventionnellement si elle est moindre). Cette règle a été fixée par la loi en ce qui concerne les heures complémentaires et par la Cour de Cassation s'agissant des compléments d'heures (Cf. Cass. Soc. 21 septembre 2022, n° 20-701 B) pour éviter que les employeurs ne soient conduits à embaucher un volant trop important de travailleurs à temps partiel au lieu de travailleurs à temps plein. Elle a néanmoins pour inconvénient d'empêcher les employeurs qui le voudraient à recourir à leurs propres salariés en poste à temps partiel en période de hausse ponctuelle ou temporaire de l'activité et devoir faire appel à des intérimaires, des contrats courts ou des sous-traitants.

Le cas des étudiants embauchés à temps (très) partiel dans la restauration rapide et qui sont empêchés de travailler à temps plein pendant les périodes de vacances est l'un des plus représentatifs du problème posé, qui est plus large néanmoins.

Pour le résoudre, en plus du recours éventuel à l'annualisation de la durée du travail, il serait opportun en modifiant l'article L. 3123-9 (heures complémentaires) et l'article L 3123-22 du code du travail (compléments d'heures) d'autoriser désormais les employeurs qui le souhaitent à faire appel à des heures complémentaires ou à proposer par avenant à leur contrat de travail des compléments d'heures à leurs salariés à temps partiel qui portent leur durée de travail jusqu'à la durée légale de travail, mais cela seulement à titre ponctuel sur une période strictement encadrée dans le temps (par exemple quatre semaines par an maximum) comme cela existe déjà dans certaines branches. Une convention de branche étendue pourrait écarter cette possibilité si les partenaires sociaux le souhaitent (c'est par exemple déjà le cas de la convention de la coiffure s'agissant de la durée maximale dans l'année de l'usage des compléments d'heures). Les plafonds applicables aux heures complémentaires demeureraient inchangés.

**Recommandation n°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.

Le dispositif des compléments d'heures, possible si un accord de branche étendu l'a prévu, mériterait d'être ajusté également de trois autres points de vue.

Sous l'angle d'une souplesse accrue, la limitation à huit du nombre maximal d'avenants au contrat de travail autorisé dans l'année est contraignante pour certains employeurs et elle pénalise les salariés à temps partiel, contraint ou non, qui voudraient travailler davantage au cours d'une année. A titre d'exemple, l'attention de la mission a été attirée sur le cas d'entreprises du secteur de la propreté confrontées à la prise en charge de différents marchés de nettoyage ponctuels s'ajoutant aux prestations plus régulières qu'elles assurent.

Il serait donc opportun de ne plus fixer un plafond dans la loi mais de renvoyer simplement aux stipulations d'un accord de branche étendu, ou à défaut de rehausser le plafond légal à un chiffre supérieur à huit.

A contrario, l'absence de durée maximale de travail sous le régime des compléments d'heures est une faille de la réglementation actuelle qui donne une excessive marge de liberté aux employeurs et peut pénaliser les salariés. Il est opportun de plafonner cette durée maximale à un quota d'heures à déterminer en faisant masse de tous les avenants de compléments d'heures conclus dans l'année.

De même, les heures qui s'inscrivent dans le cadre des avenants de compléments d'heures, et qui s'ajoutent à la quotité de travail de base, ne font pas l'objet, sauf stipulation conventionnelle expresse, de majoration minimale de leur rémunération. La loi pourrait prévoir une majoration de +10 % au minimum.

**Recommandation n°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.

Enfin, les garanties et contreparties qui sont prévues à l'article L 3123-19 du code du travail sont limitées et insuffisantes en pratique.

Les salariés à temps partiel, contraint ou non, comme par exemple les travailleurs des branches des services à la personne et de l'aide à domicile, du commerce, de la restauration rapide ou des hôtels, cafés et restaurants, sont particulièrement pénalisés par le caractère fragmenté et variables de leurs horaires de travail. Cela les conduit à avoir des journées de travail longues, car entrecoupées de périodes de non-travail, tout en étant relativement peu rémunérés et avoir de sérieuses difficultés à cumuler plusieurs emplois à temps partiel.

Les leviers d'action pour contrer ce facteur de précarité qui tient à l'organisation du travail dans les entreprises ne sont pas évidents. Le législateur pourrait opportunément s'inspirer de ce qui existe dans certaines branches et obliger les employeurs à accorder, par exemple, une majoration salariale de 10 % à partir de la deuxième coupure, ou une « prime de coupure ».

**Recommandation n°9** Instaurer une majoration salariale de 10 % à partir de la deuxième coupure ou une prime de coupure.

Les pouvoirs publics pourraient aussi fixer le principe d'une durée minimale de travail égale à deux heures par plage horaire à laquelle les branches pourraient déroger en négociant des exceptions. Un autre levier consisterait à fixer par la loi le principe d'une rémunération – éventuellement forfaitaire - des temps de trajet entre plusieurs interventions qui ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, avec là encore possibilité pour les branches de déroger au cas par cas.

Ces mesures comportent néanmoins des risques de renchérissement des coûts pour les employeurs dans certains secteurs que la mission n'a pas pu chiffrer et qu'il faudrait évaluer précisément avant d'adopter une disposition législative.

**Recommandation n°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.

Enfin, plusieurs interlocuteurs de la mission ont attiré son attention sur l'intérêt qu'il y aurait pour certaines entreprises et certains salariés à réintroduire la possibilité de 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, comme cela avait été introduit par la loi quinquennale 93-1313 du 20 décembre 1993, puis supprimé par la loi Aubry du 19 janvier 2000 qui a créé par ailleurs le contrat de travail intermittent soumis à d'autres conditions.

**Recommandation n°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.

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

Comme on l'a vu supra, les politiques d'emploi et de formation ne sont pas mobilisées suffisamment pour que les salariés à temps partiel, notamment contraint, puissent facilement accroître leur quotité de travail soit dans leur poste soit en changeant de poste ou de métier, et le système socio-fiscal peut être perçu comme insuffisamment incitatif à l'augmentation de la quotité de travail pour certains salariés à temps partiel.

#### 4.3.1 Infléchir les politiques de l'emploi vers les salariés à temps partiel

France Travail et les autres acteurs du service public de l'emploi devraient intégrer cet objectif et ce public, au-delà de celui spécifique des demandeurs d'emploi en activité réduite, parmi leurs priorités afin notamment de faire face aux pénuries d'emploi actuelles. Le recours accru à des outils et des applications d'intelligence artificielle permettrait d'améliorer l'appariement sur le marché du travail entre les offreurs et les demandeurs d'emploi à temps partiel. De même, France Travail pourrait améliorer l'offre d'accompagnement des travailleurs à temps partiel par les conseillers pour l'emploi, en faisant notamment en sorte que l'accès à un contrat de travail à temps plein ne soit pas systématiquement privilégié et en s'adaptant aux caractéristiques spécifiques des travailleurs à temps partiel, contraint ou non

**Recommandation n°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.

Le développement des groupements d'employeurs est également souhaitable même si cela restera un outil limité, en raison de freins structurels (les entreprises ont fréquemment besoin d'un surcroît de main-d'œuvre au même moment ; les entreprises sont en concurrence), et adapté à des bassins d'emplois circonscrits. Exonérer les groupements d'employeurs de cotisations sociales ne paraît pas justifié en raison de risques de phénomènes d'opportunité par rapport à d'autres

types d'organisations mais des services d'assistance opérationnelle accessibles aux employeurs pour constituer des groupements seraient utiles.

Les branches pourraient également jouer un rôle utile en négociant autour de la mise en place de la polyvalence des tâches pour leurs salariés à temps partiel.

#### 4.3.2 Activer les leviers de la formation professionnelle en faveur des salariés à temps partiel

Plusieurs leviers d'action doivent être mobilisés simultanément afin d'améliorer la prise en charge par le système de formation professionnelle des salariés à temps partiel, notamment contraint.

En premier lieu, les pouvoirs publics pourraient mobiliser davantage les instruments de la politique contractuelle (engagements de développement de l'emploi et des compétences, EDEC), les dispositifs d'aide au conseil (prestations de conseil en ressources humaines, PCRH) et les contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec les OPCO pour favoriser l'accès des salariés à temps partiel, en particulier dans les branches les plus utilisatrices de temps partiel contraint, à la formation professionnelle afin d'effacer graduellement l'écart qui existe avec les salariés à temps plein.

**Recommandation n°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.

Il serait utile également de développer les partenariats de France Travail avec les branches professionnelles les plus concernées et leurs OPCO.

Les entreprises et les branches les plus concernées par le temps partiel contraint pourraient aussi être incitées, par des mesures fiscales ou autres, à abonder le compte personnel de formation des salariés à temps partiel. Il serait également envisageable de tempérer les règles existantes de proratisation du compte personnel de formation pour les salariés à temps partiel qui travaillent pour moins d'un mi-temps. Une simulation du coût de cette mesure devrait néanmoins être réalisée, ce que n'a pas pu faire la mission.

Il est également important que les organismes de formation adaptent l'offre de formation (canaux de formation, contenu de la formation, modalités de délivrance de la formation) aux caractéristiques et aux contraintes des salariés à temps partiel, en particulier dans les branches où ce temps partiel est plus contraint qu'ailleurs.

**Recommandation n°14** Adapter l'offre de formation aux caractéristiques et aux contraintes des salariés à temps partiel.

Le service public de l'emploi pourrait enfin lutter contre l'illettrisme des salariés à temps partiel notamment en leur offrant un accès gratuit au Certificat de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa) et en faisant connaître le dispositif par des campagnes de communication construites quand c'est possible avec les branches professionnelles concernées.

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

De grands progrès ont été réalisés en direction d'une réelle égalité de traitement et de droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein. Deux idées sont néanmoins sur la table, qui s'inspirent de la législation en vigueur en Allemagne.

La première vise à créer en France dans le secteur privé un droit inspiré du « temps partiel transitoire » qui existe déjà, au demeurant, dans la fonction publique et dans certaines entreprises. Cela ne semble réaliste que pour les entreprises de grande taille.

**Recommandation n°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.

Par ailleurs, comme le préconise M. Gilbert Cette, il serait également possible d'instaurer un « droit de demander » un passage à temps partiel ou d'autres aménagements du temps de travail, avec l'obligation pour l'employeur de ne refuser que pour des motifs définis a priori, des délais de réponse et une procédure d'appel. L'administration du travail n'est pas favorable à cette disposition qui reviendrait à imposer de nouvelles contraintes procédurales aux employeurs. Elle pourrait néanmoins être mise également en vigueur dans les très grandes entreprises.

**Recommandation n°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.

## 4.5 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

Le rapport de la mission confiée en octobre 2023 à Messieurs Antoine Bozio et Etienne Wasmer sur l'articulation entre les salaires, le coût du travail et la prime d'activité et à son effet sur l'emploi, le niveau des salaires et l'activité économique apporte des éclairages importants et des propositions en vue d'améliorer les dispositifs d'allègements généraux de cotisations sociales patronales<sup>33</sup>.

Pendant la mission, il est apparu au cours de nombreux entretiens avec des employeurs et des salariés, ainsi que leurs représentants, que des obstacles liés au système socio-fiscal demeurent pour que certains salariés à temps partiel voient un intérêt suffisant à accroître structurellement leur quotité de travail dans leur emploi ou pas, sans qu'il ait été possible, dans les délais impartis, de creuser précisément ce point complexe. Il serait donc utile qu'une mission complémentaire à la mission Bozio-Wasmer se penche sur ce sujet spécifique, après que les principales orientations ou mesures concernant les allègements de cotisations patronales ait été décidées à la suite de cette mission.

<sup>33</sup> Antoine Bozio et Etienne Wasmer, « Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire », rapport final, octobre 2024.

**Recommandation n°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.

En complément, il conviendrait également de mettre à l'étude une réforme du barème de la taxe sur les salaires qui incite actuellement les employeurs non assujettis à la TVA à employer des salariés à temps partiel plutôt qu'à temps plein.

**Recommandation n°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.

## 4.6 Mobiliser davantage les donneurs d'ordre

L'Etat et les administrations publiques ont vocation à être exemplaires vis-à-vis des conditions de travail des salariés de leurs sous-traitants, notamment dans le secteur de la propreté. Tel n'est pas encore le cas aujourd'hui, faute notamment d'une connaissance précise des mesures mises en œuvre par l'Etat et ses établissements.

**Recommandation n°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, en publier systématiquement les résultats et prévoir une extension de ce suivi aux établissements publics.

Dans le secteur privé, les donneurs d'ordre ont également une responsabilité importante. La mission n'a pu établir, dans les délais impartis, un diagnostic satisfaisant des pratiques des grandes entreprises vis-à-vis de leurs entreprises sous-traitantes fortement utilisatrices d'emploi à temps partiel. Une étude pourrait être utilement lancée sur les pratiques des grandes entreprises en examinant dans quelle mesure ces problématiques sont abordées dans les plans de vigilance mis en place et les processus associés prévus par la loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, d'une part, et les rapports de durabilité préparés en application des dispositions de la directive CSRD, d'autre part.

Le sujet des conditions de travail et plus particulièrement du temps partiel contraint et fragmenté dans les entreprises sous-traitantes des grandes entreprises devrait être inscrit à l'agenda d'une prochaine négociation interprofessionnelle traitant du temps partiel que la mission recommande.

De même, les problématiques de conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes et notamment celles relatives à l'organisation du temps de travail et au temps partiel dans celles-ci pourraient opportunément être prises en compte dans les réflexions et les concertations qui devront être menées à l'avenir pour la transposition en droit français de la directive du 13 juin 2024 sur le devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité.

**Recommandation n°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.

**Recommandation n°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.

Enfin, l'analyse de la situation qui prévaut dans six branches particulièrement utilisatrices de temps partiel démontre l'importance de transformer structurellement l'organisation du travail pour faire reculer le temps partiel contraint et fragmenté et améliorer les conditions de travail. De ce point de vue, il serait opportun que les branches, notamment celles de l'aide à domicile et des services à la personne, conduisent, en lien avec les autres parties prenantes, en particulier les collectivités territoriales ou la sécurité sociale, des études approfondies sur ce sujet.

**Recommandation n°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

Antoine MAGNIER

Louis-Charles VIOSSAT



## LISTE DES ANNEXES

**Annexe 1 :** Les principales données et études statistiques sur le temps partiel et le temps partiel contraint

**Annexe 2 :** Le cadre juridique du temps partiel et du temps partiel contraint

**Annexe 3 :** Les accords conventionnels sur le temps partiel contraint

**Annexe 4 :** La situation de six branches fortement utilisatrices de temps partiel et de temps partiel contraint

**Annexe 5 :** Le rôle des politiques d'emploi et de formation professionnelle, du système socio-fiscal et des donneurs d'ordre vis-à-vis des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint

**Annexe 6 :** Eclairage international sur le temps partiel et le temps partiel contraint

**Annexe 7 :** Méthodologie

# LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

## 1 Ministères

### 1.1 Ministère du travail, de la santé et des solidarités

- Cabinet de la Ministre du travail, de la santé et des solidarités
  - Sophie Baron, directrice adjointe du cabinet de la ministre
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
  - Michel Houdebine, directeur
  - Michaël Orand, chef de la mission analyse économique (MAE)
  - Sonia Makhzoum, chargée d'études, mission analyse économique
  - Karine Briard, chargée d'études, mission d'animation de la recherche (MAR)
  - Fabien Guggemos, sous-directeur Salaires, travail et relations professionnelles (STRP)
  - Patrick Pommier, chef du département Relations professionnelles et temps de travail (DRPTT), sous-direction Salaires, travail et relations profession
  - Victor Barry, adjoint au chef du département Relations professionnelles et temps de travail
  - Fouad Amar, chargé d'études, département Relations professionnelles et temps de travail
  - Corinne Darmaillacq, cheffe du département Salaires et conventions salariales (DSC), sous-direction Salaires, travail et relations profession
  - Emmanuel Berger, adjoint à la cheffe du département Salaires et conventions salariales
  - Théo Dampron, chargé d'études, département Salaires et conventions salariales
- Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
  - Michel Anrijs, adjoint au sous-directeur des professions sociales, de l'emploi et des territoires
  - Emmanuelle Colleu-Platteau, cheffe du bureau de l'emploi et de la politique salariale, sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires,
  - Anne-Colline Goubert, chargée de mission, bureau de l'emploi et de la politique salariale
- Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
  - Jérôme Marchand-Arvier, délégué général
  - Stéphane Lhéruault, chef du département France Travail

- Cécile Charbaut, sous-directrice Parcours d'Accès à l'Emploi
- Stéphane Rémy, sous-directeur Politiques de Formation et du contrôle
- Direction générale du travail (DGT)
  - Pierre Romain, directeur général du travail
  - Anouk Lavaure, directrice générale adjointe
  - Aurore Vitou, sous-directrice des relations du travail (SDRT)
  - Éva Jallabert, adjointe sous-directrice des relations du travail
  - Bruno Campagne, chef du bureau de la durée et des revenus du travail, sous-direction des relations du travail (RT3)
  - Alexandre Salle, adjoint au chef du bureau de la durée et des revenus du travail, responsable du pôle durée du travail
  - Mustapha Aouar, chargé d'étude, durée du travail, temps partiel, bureau de la durée et des revenus du travail
  - Laure Beaujot, chargée de mission temps partiel et égalité professionnelle femmes-hommes, bureau de la durée et des revenus du travail
  - Elise Tixier, sous-directrice du dialogue social (SDDS)
  - Léa Loubier, cheffe du bureau de la négociation de branches, sous-direction du dialogue social Bureau de la négociation de branches (DS2)
  - Alain Rochebloine, adjoint à la cheffe du bureau de la négociation de Branches (DS1), sous-direction du dialogue Social
  - Catherine Tindilières, sous-directrice de l'animation territoriale du système de l'inspection du travail (SDAT)
  - Christelle Chambarlhac, cheffe du bureau du pilotage du système d'inspection du travail, sous-direction de l'Animation territoriale du système de l'inspection du travail
- Direction de la recherche, recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
  - Fabrice Lengart, directeur
  - Franck Arnaud, sous-directeur Synthèses des études économiques et de l'évaluation
- Direction de la sécurité sociale (DSS)
  - Morgan Delaye, chef de service, adjoint au directeur
  - Thomas Ramilijaona, adjoint au sous-directeur du financement de la sécurité sociale (SD 5)
  - Antoine Imberti, adjoint au sous-directeur des études et des prévisions financières (SD 6)
- Direction des finances, des achats et des services (DFAS), Secrétariat général des ministères sociaux (SGMAS)
  - Francis Le Gallou, directeur
  - Erick Glippa, adjoint au directeur

- Cécile Favarel-Garrigues, cheffe du service des patrimoines
- Christine Flamant, sous-directrice des achats et du développement durable (SDADD)
- Katherine Robert, adjointe à la sous-directrice des achats et du développement durable
- Délégation des affaires européenne et internationales (DAEI), Secrétariat général des ministères sociaux (SGMAS)
  - Pierre Perard, adjoint au Conseiller régional pour les affaires sociales, la santé et l'emploi pour les pays nordiques

## 1.2 Ministre de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique

- Direction des achats de l'Etat (DAE)
  - Sandrine Jarry, sous-directrice de la modernisation des achats (SDMA)
  - Emilie Martinand, cheffe du bureau achats responsables, sous-direction de la modernisation des achats
- Direction générale du Trésor
  - Rémy Mathieu, adjoint à la sous-directrice Politiques sociales et emploi (Polscoc), service des politiques publiques
  - Nicolas Baaklini, adjoint au chef du bureau Marché du travail et politiques de l'emploi, sous-direction Politiques sociales et emploi (Polsoc1)
  - Anna Bornstein, cheffe du bureau Institutions et évaluation des politiques sociales et de l'emploi, sous-direction Politiques sociales et emploi (Polsoc4)
- Institut national des statistiques et des études économiques (Insee)
  - Vladimir Passeron, chef du département de l'emploi et des revenus d'activité, direction des statistiques démographiques et sociales
  - Laura Castell, cheffe de la division Emploi, département de l'emploi et des revenus d'activité
- Secrétariat général des ministères économiques et financiers
  - Arnaud Jullian, secrétaire général adjoint
  - Véronique Gronner, cheffe du service des ressources humaines (SRH)
  - Grégoire Parmentier, chef de service environnement professionnel (SIEP)

## 2 Autres organismes et instances administratifs

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
  - Florence Chappert, responsable de la Mission égalité intégrée

- Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ)
  - Jean-François Giret, directeur
- Conseil d'orientation des retraites (COR)
  - Gilbert Cette, professeur d'économie à NEOMA Business School, président du Conseil d'orientation des retraites, ancien président du groupe d'experts sur le SMIC
  - Emmanuel Bretin, secrétaire général
  - Frédérique Nortier-Ribordy, chargée de mission
- Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)
  - Hélène Périvier, présidente du Conseil de la famille, vice-présidente du Haut Conseil, économiste au sein du département des études de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), directrice du programme PRESAGE et coordinatrice du pôle « Évaluation des politiques sociales et familiales »
- Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP)
  - Valérie Decaux, présidente, directrice générale adjointe du Groupe La Poste, directrice des ressources humaines
- France Travail
  - Paul Bazin, directeur général adjoint en charge de l'offre de services
  - Hervé Jouanneau, directeur du développement des compétences dans les territoires
  - Philippe Tourneur, chargé de mission, département Ingénierie de la formation, direction du développement des compétences dans les territoires
  - Michel Ciocci, directeur départemental du Vaucluse
- France Stratégie
  - Hélène Garner, directrice du département Travail, emploi, compétences
  - Antoine Naboulet, adjoint à la directrice du département Travail, emploi, compétences
  - Jean Flammand, chef de projet, département Travail, emploi, compétences
- Groupe d'experts sur le SMIC
  - Stéphane Carcillo, président du groupe, chef de la division de l'emploi et des revenus, département de l'emploi et des affaires sociales de l'OCDE
- Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (Unédic)
  - Christophe Valentie, directeur général
  - Lara Müller, directrice des études et analyses
  - Laurent Brembilla, chargé d'études statistiques, direction des études et analyses

## 3 Organisations patronales et syndicales

### 3.1 Organisations patronales

- Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
  - Hubert Mongon, membre du conseil exécutif, co-président de la commission Dynamiques du marché du travail et de l'emploi, délégué général de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie (UIMM)
  - France Henry-Labordère, responsable du pôle Social
  - Pia Voisine, directrice adjointe en charge des politiques d'emploi et relations sociales, pôle Social
- Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)
  - Bernard Verrier, vice-président chargé de l'Economie sociale et solidaire
  - Claire Richier, juriste Affaires sociales, direction des affaires sociales et de la formation
  - Pauline Legrand-Caceres, Responsable juridique du pôle social, de la fédération Les acteurs de la compétence
  - Maria Kielbasa, juriste, pôle social de la fédération Les acteurs de la compétence
  - Julien Lognand, adjoint de la direction, en charge du conseil en droit social, de l'organisation NEXEM, organisation professionnelle représentant les employeurs du secteur social, médico-social et sanitaire privé à but non lucratif
- Union des entreprises de proximité (U2P)
  - Pierre Burban, secrétaire général, directeur des services administratifs
  - Christian Pineau, chef du service Relations du travail, protection sociale et dialogue social
  - Candice Goutard, conseillère technique chargée du travail, de l'emploi et de l'assurance-chômage

### 3.2 Organisations syndicales

- Confédération française démocratique du travail (CFDT)
  - Isabelle Mercier, secrétaire nationale
  - Benedicte Moutin, secrétaire générale, responsable du service vie au travail, dialogue social
  - Carole Giet, secrétaire confédérale en charge de la qualité de vie au travail
  - Sandrine Lambert, secrétaire confédérale en charge des rémunérations et du pouvoir d'achat
  - Eric Mignon, secrétaire confédéral, service emploi, sécurisation des parcours professionnels

- Confédération générale du travail (CGT)
  - Myriam Lebkiri, secrétaire confédérale, activité femmes-mixité
  - Amel Kefti, membre de la commission, secrétaire fédérale de la fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services
- Confédération générale du travail - Force Ouvrière (CGT-FO)
  - Michel Baugeas, secrétaire confédéral en charge de l'emploi et des retraites
  - Audrey Fabert, assistante confédérale, politiques de l'emploi, secteur de l'emploi et des retraites
- Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)
  - Eric Courpotin, secrétaire confédéral en charge de l'assurance-chômage
- Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC)
  - Jean-François Foucard, Secrétaire national, responsable du pôle Parcours professionnels
  - Franck Boissart, responsable du service Emploi, formation, travail

## 4 Branches professionnelles

### 4.1 Branche « Aide, accompagnement, soins et services à domicile » (IDCC 2941)

- Yohan Robinot, président de la commission mixte paritaire de la branche, chargé de mission, bureau de l'appui au système d'inspection du travail, direction générale du travail
- Représentants des organisations patronales
  - Laurence Jacqon, directrice adjointe de l'union nationale Aide à domicile en milieu rural (ADMR)
  - Bernard Habert, responsable du service juridique de ADMR
  - Anne Cousin, directrice Relations sociales et ressources humaines réseau de l'union nationale de l'aide, des soins et des services aux Domiciles (UNA)
  - Hugues Vidor, directeur général de la Fédération ADEDOM
  - Cyrille Tissot, juriste en charge des relations sociales, ADEDOM
  - Carole Kupisz, vice-présidente de la Fédération des associations de l'aide familiale populaire (FNAAFP)
  - Kenza Ali Abbes, FNAAFP

- Représentants des organisations syndicales
  - Stephan Garrec, secrétaire fédéral, CFDT Santé sociaux
  - Isabelle Roudil, secrétaire générale adjointe CGT-FO Action sociale
  - Geneviève Debilliers, membre du conseil fédéral en charge de la négociation de branche pour CGT-FO Action sociale
  - Estelle Pin, CGT, animatrice nationale du collectif aide et accompagnement à domicile de la CGT, membre du bureau fédéral des organismes sociaux

## 4.2 Branche « Services à la personne » (IDCC 3127)

- Emmanuel Joly, président de la commission mixte paritaire, de la branche, responsable du service appui, DDETS du Var
- Représentants des organisations patronales
  - Régis Granet, directeur juridique et qualité de la Fédération des services à la personne et de proximité (FEDESAP)
  - Amir Reza-Tofighi, président de la commission Affaires sociales de la FEDESAP, président d'honneur et ancien président de la fédération
  - Djedjiga Mouhoub, juriste droit social au sein du pôle Social de la fédération Les Acteurs du grand âge (SYNERPA)
  - Catherine Lopez, directrice générale de la Fédération des entreprises de services à la personne (FESP)
  - Mehdi Tibourtine, directeur général adjoint de la FESP
  - Rémi Domenjoud, membre du conseil d'administration de la FESP
- Représentants des organisations syndicales
  - Stéphane Fustec, conseiller fédéral CGT Commerce et des Services

## 4.3 Branche « Entreprises de propreté et services associés » (IDCC 3043)

- Représentants des organisations patronales
  - Florian Bunoust-Becques, chargé des relations publiques et institutionnelles au sein de la Fédération des entreprises de propreté, d'hygiène et services associés (FEP)
  - Loys Guyonnet, délégation Influence Médias institutionnels et politiques sociales de la FEP
  - Flore Truong, responsable adjointe de la direction des affaires juridique, sociales et des relations institutionnelles, en charge des projets et études de la FEP
  - Pierre-Yves Dilosquer, responsable études et prospectives, FEP
- Représentants des organisations syndicales
  - Sandrine Villalon, secrétaire nationale de la fédération CFDT Services



- Nadia Jacquot, secrétaire fédérale de la fédération FEETS-FO Équipements, environnement, transports et services
- Jean Hedou, permanent de la fédération FEET-FO
- Jamil Aït-Idir, secrétaire fédérale, fédération nationale des ports et docks CGT (FNPD)
- Tony Hautbois, secrétaire général secrétaire général, fédération nationale des ports et docks CGT (FNPD)

#### 4.4 Branche « Commerce détail et gros à prédominance alimentaire (IDCC 2016)

- Représentants des organisations patronales
  - Renaud Giroudet, directeur Affaires sociales, emploi, formation de la fédération du commerce et de la distribution (FCD)
- Représentants des organisations syndicales
  - Angélique Bruneau, secrétaire générale adjointe de la fédération FHTA-FO
  - Luc Trouiller, chef de file des négociations pour la grande distribution pour la fédération CFDT Services
  - Gwennaëlle Monnier, fédération CFDT Services
  - Arnaud Marchat, secrétaire national de la fédération des syndicats commerce, services et forces de ventes CFTC-CSFV
  - Hervé Bezerka, secrétaire fédéral de la fédération Agroalimentaire, grande distributopn et commerce CFE-CGC

#### 4.5 Branche « Restauration rapide » (IDCC 1501)

- Olivier Assailly, président de la commission mixte paritaire de la branche, directeur adjoint de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Maine-et-Loire
- Représentants des organisations patronales
  - Esther Kalonji, déléguée générale du Syndical national de l'alimentation et la restauration rapide (SNARR)
  - Amélie Duclos, membre du SNARR, présidente de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, vice-présidente RH McDonalds
  - Gaël Mosny, président de la commission Ressources humaines du SNARR, DRH de Burger King France
  - Cécile Rosenblat, manager RH Réseau, Groupe McDonald's

- Représentants des organisations syndicales
  - Stephanie Dayan, secrétaire nationale CFDT Services en charge des secteurs hôtellerie, tourisme, restauration et immobilier
  - Baudouin Bokongo, secretaire federal CFDT services
  - Lynda Zarif, représentante de la CGT fédération CFT des personnels du commerce, de la distribution et des services
  - Nawal Bourouis, représentante de la CGT fédération CFT des personnels du commerce, de la distribution et des services
  - Lyès Abdi, permanent fédéral FGTA-FO
  - Fabienne Sahie, présidente du syndicat Inova CFE-CGC de la restauration rapide
  - Anis Nouasria, vice-président du syndicat Inova CFE-CGC de la restauration rapide
  - François Hutin, représentant du syndicat Inova CFE-CGC de la restauration rapide

#### 4.6 Branche « Hôtels, cafés, restaurants »

- Pierre-Hugue Rico, président commission mixte paritaire de la branche, adjoint à la cheffe du bureau de la négociation de branches, sous-direction du dialogue social, direction générale du Travail (DGT)
- Représentants des organisations patronales
  - Olivier Darde, porte-parole de la commission confédérale des affaires sociales de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH)
  - Helene Simoes, directrice déléguée aux affaires sociales de l'UMIH
  - Dominique Mircher, en charge des négociations de la branche pour le Groupement National des Chaînes Hôtelières (GNC)
  - Catherine Querard, présidente du Groupement des hôtelleries et restaurations de France (GHR)
  - Franck Trouet, directeur général du GHR
  - Catherine De Bruyne, directrice de la négociation collective et de la protection sociale, du GNI-GHR
  - Eric Bacot, vice-président du GHR
- Représentants des organisations syndicales
  - Stephanie Dayan, secrétaire nationale CFDT Services en charge des secteurs hôtellerie, tourisme, restauration et immobilier
  - James Bokongo, secretaire federal CGDT services
  - Laïd Meddah, CFDT Services
  - Pascal Sourget, membre de la CPPI cafés-restaurants, CFDT Services
  - Thierry Boukarabila, assistant fédéral FGTA FO
  - Nabil Azouz, trésorier général, FGTA FO

- Philippe Delahaye, délégué central CFE-CGC, vice-président du syndicat HCR

## 5 Responsables et salariés d'entreprises en activité

### ● Groupe ACCOR

- Steven Daines directeur des ressources humaines du groupe (« responsable Talent et Culture »)
- Thomas Robin, directeur des ressources humaines (« responsable Talent et Culture »), Europe et Afrique du Nord
- Leila Bernabe, directrice des relations sociales France

### ● Groupe CARREFOUR

- Marie-Hélène Chavigny, directrice des ressources humaines des opérations Carrefour France
- Mathilde Denouel, directrice de l'hypermarché Carrefour Auteuil à Paris
- Marilyn Pasteau, responsable RH de de l'hypermarché Carrefour Auteuil
- Salariés rencontrés dans le cadre d'une réunion collective le 2 juillet 2024 l'hypermarché Carrefour Auteuil
  - Dellatre Alexandre, assistant de caisses
  - Mulciba Gladys, assistante de caisses
  - Taxi Stéphanie, assistante de caisses

### ● Groupe CHALLENGIN

- Karima Bouarfa, directrice des ressources humaines
- Salariés rencontrés dans le cadre d'une réunion collective le 9 juillet 2024 à l'Hôtel Roi de Sicile, Paris 4ème
  - Mady Sacko, responsable de site
  - Ernestina Borges, chef d'équipe
  - Auxilia Gomes Semedo, agent de service
  - Isabel Lopes Dos Santos Sanches, agent de service
  - Mamanta Sanogo, agent de service

### ● Groupe CLARIANE

- Sophie Boissard, directrice générale du groupe
- Nadège Plou, directrice des ressources humaines France
- Mme Samanta Bowles, directrice des ressources humains adjointe, directrice projets RH au niveau du groupe

- Groupe ELIOR
  - Malika Bouchehioua, directrice des ressources humaines du groupe
- Groupe LA POSTE
  - Valérie Decaux, directrice générale adjointe, directrice des ressources humaines, présidente du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité
  - Rémi Mersioli, directeur de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, direction des ressources humaines
- Groupe MCDONALD'S France
  - Cécile Rosenblat, senior manager RH Réseau, direction des ressources humaines de McDonald's France Services
  - Arnaud Balcon, président de McDonald's Paris Nord
  - Nawal Benkhedda, responsable RH, McDonald's Paris Nord
  - Cherif M'Ghezzi Chaa, directeur du restaurant McDonald's Louvre-Rivoli, McDonald's Paris Nord
  - Salariés rencontrés dans le cadre d'une réunion collective le 17 juin 2024 au restaurant McDonald's Louvre-Rivoli, McDonald's Paris Nord
    - Abdou Fatima, chargée de formation
    - Sonia Pereira, hôtesse
    - Othello Bondasi, équipier polyvalent
    - Chékina Silutoni, équipière polyvalente
- Groupe SODEXO
  - Guillaume Caudron, chef de cabinet de la directrice des ressources humaines du groupe Sodexo
  - Majda Vincent, directrice des ressources humaines de Sodexo France
  - Isabelle Aprile, directrice de l'innovation sociétale pour le groupe Sodexo, directrice des affaires publiques de Sodexo France, présidente du syndicat national de la restauration collective
  - Juliette Bauer, directrice des relations et des affaires sociales, Sodexo France

## 6 Organisations internationales

- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
  - Stéphane Carcillo, chef de la division de l'emploi et des revenus, département de l'emploi et des affaires sociales, président du groupe d'experts sur le SMIC
  - Sandrine Cazes, économiste principale, division de l'emploi et des revenus

## 7 Autres organismes et associations

- Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH)
  - Christine Caldeira, secrétaire générale
  - Membre de l'ANDRH rencontrés dans le cadre d'une réunion collective organisée le 28 mai 2024 par le groupe ANDRH 92 Sud
    - Jean-Christophe Sciberras, conseiller de l'ANDRH, président fondateur de NewBridges
    - Claire Zerbib, présidente du groupe ANDRH 92 Sud, DRH, Electre
    - Marjorie Leroy-Guillier, co-présidente du groupe ANDRH 92 Sud, directrice projets RH globaux, Longchamp
    - Isabelle Baraille, correspondante communication du groupe ANDRH 92 Sud, DRH à temps partagé, Réactif Consultants
    - Guilaine Bondu, DRH
    - Etienne Brull, retraité
    - Olivier Cagnac, DRH, Alpa
    - Guillaume Campistron, consultant associé, AGCIE
    - Jean-Michel Laborie, consultant DRH CDER
    - Babak Maaghoul, DRH à temps partagé, consultant, BM Transitions conseils
    - Jean-Yves Matz, consultant relations entreprises, APEC
    - Florence Merkhouf, directrice de l'agence de recrutement, SNCF Voyageurs
- Fédération nationale des groupements d'employeurs (FNGE)
  - Isabelle Liberge, présidente
- Prism'emploi
  - Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale
  - Sébastien Archi, Directeur des affaires économiques

## 8 Personnalités qualifiées

### 8.1 Economistes et sociologues

- Philippe Askenazy, directeur de recherche au CNRS, professeur attaché au département d'économie de l'École normale supérieure, membre du HCREP
- Antoine Bozio, directeur de l'Institut des politiques publiques (IPP), maître de conférences à l'EHESS, chercheur associé à l'École d'économie de Paris
- Pauline Carry, chercheuse post-doctorale en économie à l'Institut Becker Friedman de l'Université de Chicago, puis à l'université de Princeton

- Gilbert Cette, professeur d'économie à NEOMA, président du Conseil d'orientation des retraites, ancien président du groupe d'experts sur le SMIC
- Francois-Xavier Devetter, professeur d'économie à l'Université de Lille, chercheur au Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé) et à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
- Christine Erhel, professeure au CNAM, titulaire de la chaire Economie du travail et de l'emploi, directrice du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET)
- Mathilde Guergoat-Larivière, professeure d'économie à l'Université de Lille, chercheuse au Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques (Clersé) et au CEET
- Frédéric Lerais, directeur de l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES)
- Dominique Meurs, professeure d'économie à l'Université Paris Nanterre, directrice exécutive de la chaire Travail de l'Ecole d'économie de Paris, chercheuse associée à l'Ined
- Françoise Milewski, économiste associée à l'Observatoire des conjonctures économiques (OFCE)
- Hélène Périvier, économiste au sein du département des études de l'OFCE, directrice du programme PRESAGE et coordinatrice du pôle « Évaluation des politiques sociales et familiales », présidente du Conseil de la famille, vice-présidente du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge
- Delphine Remillon, chargée de recherche à l'Ined, chercheuse affiliée au CEET, chercheuse associée et accueillie au LiRIS de l'université de Rennes 2
- Etienne Wasmer, professeur d'économie à l'Université de New-York Abu Dhabi
- Philippe Zamora, économiste, membre de l'inspection générale de l'Insee

## 8.2 Juristes

- Françoise Favennec-Hery, professeur en droit privé et sciences criminelles à l'Université Paris 2 Panthéon-Assas
- Franck Morel, avocat associé, Cabinet Flichy-Grangé Avocats
- Sophie Robin-Olivier, professeure à l'Ecole de droit de la Sorbonne (Paris 1), directrice de l'Institut de recherche en droit international et européen de la Sorbonne (IREDIÉS)

## 8.3 Anciens responsables d'entreprises, experts des relations sociales, consultants

- Jean-Paul Charlez, conseiller senior, Siaci Saint Honoré, ancien DRH et président de l'ANDRH
- Myriam El Khomri, directrice du pôle conseil et stratégie de Siaci Saint Honoré, ancienne ministre du travail
- Antoine Foucher, président fondateur du cabinet Quintet

- Bruno Mettling, président de la société de conseil Topics
- Jean-François Pilliard, consultant, professeur affilié à l'ESCP Business school
- Jean-Christophe Sciberras, consultant, président-fondateur du cabinet NewBridges, conseiller de l'ANDRH
- Philippe Vivien, président délégué du cabinet Alixio

## 9 Représentants d'administrations et d'organismes étrangers

- Allemagne :
  - Julia Jauer, conseillère aux affaires sociales, service des affaires sociales, Ambassade de la République fédérale d'Allemagne à Paris
  - Jennifer Michels-Musil, chargée de mission, division de la législation du temps de travail et de la protection sociale du travail, direction de la législation du travail, ministère fédéral du travail et des affaires sociales
- Danemark :
  - Erik Simonsen, directeur adjoint de l'emploi et du marché du travail, confédération des employeurs danois
  - Kresten Hoppe, directeur des relations sociale - People & Culture ISS Facility Services

## SIGLES UTILISÉS

ANI :	accord national interprofessionnel
BIT :	Bureau international du Travail
CDD :	contrat à durée déterminée
CDI :	contrat à durée indéterminée
Cléa :	socle de connaissances et de compétences professionnelles
CPF :	compte personnel de formation
COM :	contrat d'objectifs et de moyens
CSE :	comité social et économique
CSRD :	<i>corporate sustainability reporting directive</i>
DAE :	direction des achats de l'Etat
DARES :	direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGCS :	direction générale de la cohésion sociale
DGE :	direction générale des entreprises
DGEFP :	délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle
DGT :	direction générale du travail
DG Trésor :	direction générale du Trésor
DRH :	directeur des ressources humaines
DREES :	direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DSN :	déclaration sociale nominative
DSS :	direction de la sécurité sociale
EDEC :	engagements de développement de l'emploi et des compétences
HCR :	hôtels-cafés-restaurants
HCREP :	Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité
IGAS :	Inspection générale des affaires sociales
Insee :	Institut national de la statistique et des études économiques
NAF :	nomenclature d'activités française
OCDE :	Organisation de coopération et de développement économiques



OIT :	Organisation internationale du travail
OPCO :	opérateurs de compétences
PME :	petite et moyenne entreprise
PNA :	plan national d'action
PCRH :	prestations de conseil en ressources humaines
RSA :	revenu de solidarité active
SMIC :	salaire minimum interprofessionnel de croissance
TPE :	très petite entreprise
UE :	Union européenne
Unédic :	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

# LETTRE DE MISSION



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

La Ministre

Paris, le **05 MARS 2024**

Nos Réf. : D-24-002241

Objet : Saisine relative au temps partiel

Malgré une décroissance significative depuis 2017, le travail à temps partiel a été multiplié par trois au cours des quarante dernières années. En 2022, 17,3% des salariés en France (hors Mayotte) travaillaient à temps partiel, contre 6% en 1982. Il concerne une majorité de femmes (80%), et reste « subi » dans une forte proportion, en particulier chez les femmes, les jeunes et les salariés les moins qualifiés. Le temps partiel est aussi plus fréquent au-delà de 45 ans : cette population occupe près de la moitié des emplois à temps partiel. Au sein de celle-ci, l'emploi à temps partiel pour raison de santé est plus important.

Certaines branches sont particulièrement consommatrices de temps partiel notamment en raison de leur activité économique et de l'organisation des emplois. Ainsi, en 2019, la part de ces emplois s'élève à 82 % dans la branche des entreprises de distribution directe, à 78 % dans celle de l'aide et accompagnement des soins et services à domicile et à 75 % dans celle des entreprises de service à la personne.

Le travail à temps partiel ayant été identifié comme une possible source de précarité, les salariés concernés ont bénéficié d'un renforcement de leur protection depuis la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Complétée par l'ordonnance du 29 janvier 2015, la loi a retranscrit les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, dont l'objectif était de lutter contre le temps partiel subi et la précarité induite par la fragmentation des horaires et les durées de travail les plus faibles. Cette protection se traduit d'abord par la définition d'une durée minimale de 24 heures hebdomadaires de travail et la mise en place d'une majoration de 10 % des heures complémentaires accomplies, dès la première heure.

Elle a ensuite été renforcée par l'ordonnance du 22 septembre 2017, consacrant la primauté des conventions et accords de branche étendus pour la définition conventionnelle de la durée minimale de travail hebdomadaire, pour la définition des taux de majoration des heures complémentaires et pour la mise en place des dispositifs de compléments d'heures.

Ainsi, la négociation de branche est au cœur du travail à temps partiel puisque c'est elle qui détermine et aménage ses conditions comme la durée minimale hebdomadaire de travail, les heures complémentaires et le complément d'heures. Les modalités du travail à temps partiel sont ensuite précisées au niveau du groupe, de l'entreprise et de l'établissement.

Toutefois, la conférence sociale organisée le 16 octobre 2023 sur la question des rémunérations et des parcours de carrière des salariés, dans un contexte de forts enjeux sur le pouvoir d'achat, a abordé spécifiquement la problématique du temps partiel subi pour identifier des leviers afin de lutter contre ce phénomène qui constitue une des premières causes de précarité et de pauvreté au travail.

**Monsieur Thomas AUDIGE**

Chef de l'Inspection générale des  
Affaires sociales  
39-43, quai André Citroën  
75739 PARIS Cedex 15

Tél : 01 40 56 60 00  
127 rue de Grenelle - 75350 PARIS 07 SP

Dans ce contexte, la précédente Première ministre avait annoncé qu'un chantier prioritaire d'état des lieux et de diagnostic de la situation actuelle devait être mené et que ce sujet serait au cœur des discussions du Haut conseil des rémunérations qui sera prochainement mis en place.

Afin de faciliter le travail de cette future instance et le partage de constats entre les partenaires sociaux, je souhaite vous confier une mission d'évaluation de la manière dont les dispositions légales et les stipulations conventionnelles sont aujourd'hui appliquées et des enjeux liés à la régulation des temps partiels au niveau de la loi, des branches ou des entreprises.

Les objectifs de la mission seront donc les suivants :

- Évaluer les impacts des évolutions opérées depuis l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, notamment sur l'emploi, les entreprises et sur les conditions d'emploi des salariés ;
- Apprécier en particulier les effets du temps partiel subi en termes de précarité des salariés concernés avec une attention particulière sur les femmes et les foyers monoparentaux ;
- Recenser et évaluer les pratiques observées tant au niveau des branches que de certaines entreprises pour mesurer la manière dont les différents acteurs se sont saisis et ont pu adapter le cadre juridique ;
- Identifier des pistes d'action et des leviers susceptibles d'être mobilisés y compris au niveau local, pour mieux répondre aux enjeux et difficultés que pose aujourd'hui le développement du temps partiel subi.

Vos conclusions et propositions, attendues d'ici la fin du mois de mai 2024, serviront à alimenter les travaux de concertation qui seront engagés dans le cadre du Haut conseil des rémunération et pourront, le cas échéant, alimenter d'éventuels travaux des partenaires sociaux.

Pour mener cette mission, vous pourrez solliciter les directions et services du ministère du travail, de la santé, et des solidarités notamment la direction générale du travail, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.



**Catherine VAUTRIN**