

TEMPS PARTIEL ET TEMPS PARTIEL CONTRAIT : DES INFLEXIONS POSSIBLES POUR UN CADRE RÉNOVÉ

Antoine Magnier et Louis-Charles Viossat
Réunion du HCREP du 18 décembre 2024



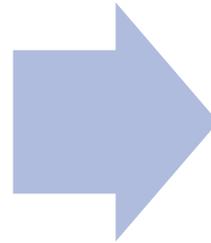
SOMMAIRE

1. Attendus
2. Calendrier et méthode
3. Constats
 - a. Etat des lieux du temps partiel et temps partiel contraint
 - b. Cadre juridique du temps partiel et accords de branches
 - c. Impact des évolutions opérées depuis 2013
4. Recommandations

Attendus

Lettre de mission de la Ministre du Travail du 5 mars 2024

« ... mission d'évaluation de la manière dont les dispositions légales et les stipulations de conventionnelles [issues de l'ANI et de la loi de sécurisation de l'emploi de 2013] sont aujourd'hui appliquées et des enjeux liés à la régulation des temps partiel au niveau de la loi, des branches et des entreprises »



Objectifs :

- « Evaluer 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 ;
- 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 ».

Calendrier et méthode

Calendrier et méthode

Calendrier

- Travaux : seconde quinzaine de mars – première quinzaine d'octobre 2024
- Remise du rapport et des annexes : fin octobre 2024

Axes d'analyse

- Données et études statistiques
- Cadre juridique
- Accords de branches sur le temps partiel
- Situation particulière de six branches fortement utilisatrices
- Rôle des politiques d'emploi et de formation professionnelle, du système socio-fiscal et des donneurs d'ordre
- Éléments de comparaison internationale

Approches

- Analyse de la documentation
- Analyse des données : enquête Emploi de l'Insee, enquêtes LFS dans les pays de l'UE, « Base Tous Salariés » (BTS) de l'Insee ...
- Entretiens : administrations et organismes publics, organisations syndicales et patronales, chercheurs, responsables d'entreprises, experts, salariés
- Contributions importantes de:
 - DARES, Insee, Pôle d'analyse des données de l'IGAS
 - DGT

Constats

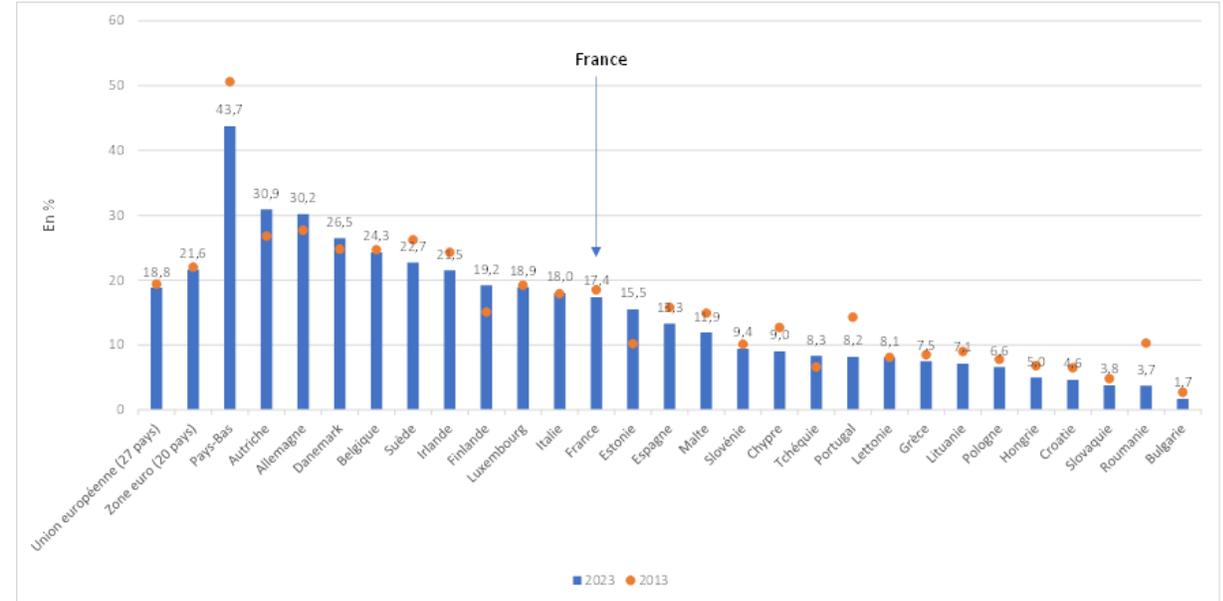
Le temps partiel subi : une notion imparfaite

- Une notion qui ne se prête pas à une définition précise indiscutable
- Deux indicateurs statistiques en lien avec la notion de temps partiel subi :
 - L'emploi à temps partiel « involontaire » (UE) ou temps partiel « contraint » / « subi » (France)
 - En lien avec un questionnaire sur la raison principale du temps partiel (dans l'emploi principal)
 - Réponse : « N'a pas trouvé d'emploi à temps complet » (depuis 2021)
 - Le questionnaire a varié sensiblement lors des refontes de l'enquête Emploi de l'Insee de 2013 et de 2021, induisant des ruptures statistiques
 - Le « sous-emploi » des personnes à temps partiel :
 - En lien avec un questionnaire sur le souhait de travailler davantage
 - « A temps partiel, souhait de travailler davantage, disponible pour le faire »
- Ils offrent une vision très restreinte de la notion d'emploi à temps partiel subi
 - Cf. le cas des femmes à temps partiel pour s'occuper des enfants ou d'un proche
- Deux populations de salariés qui coïncident largement, mais pas complètement
- L'approche de la mission

Un peu plus d'un salarié sur six à temps partiel en France, une part du temps partiel relativement modeste en Europe

- Un développement important du temps partiel en France sur longue période, comme dans l'ensemble des pays industrialisés, malgré un repli récent
- 17,4% des salariés hors apprentis en France (hors Mayotte) travaillent à temps partiel dans leur emploi principal en 2023, soit 4,2 millions de salariés
 - 17,4 % de l'ensemble des personnes en emploi (salariés et non-salariés), soit 5,0 millions de personnes
- Une part du temps partiel dans l'emploi modeste au sein de l'UE : plus faible que dans les pays du centre et du nord de l'Europe
 - Allemagne (30,2%), Danemark (26,5%), Pays-Bas (43,7 %)
 - Union européenne (18,8%), zone euro (21,6%)

Part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi dans les pays de l'UE en 2023 et en 2013, en %



Source : Eurostat

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

- En 2023 77,9% des salariés à temps partiel sont des femmes
 - 26,6% des salariés femmes sont à temps partiel, contre 7,8% des hommes
- L'emploi à temps partiel est particulièrement développé pour les femmes avec des enfants en bas âge
- La prédominance des femmes parmi les salariés à temps partiel est un élément constitutif important des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes
- Un temps partiel plus développé pour les jeunes et les travailleurs âgés
- 50,1% des salariés à temps partiel sont des employés
 - 30,1% des employés sont à temps partiel

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



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

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

Un quart des salariés à temps partiel à temps partiel contraint

- Une diversité de situations des salariés à temps partiel
- 24,4% des salariés à temps partiel sont à temps partiel « contraint » en France en 2023
 - 1,02 millions de personnes, soit 4,2% de l'ensemble des salariés en emploi
 - 60% d'entre eux en situation de « sous-emploi »
- 24,7% des salariés à temps partiel sont en sous-emploi en 2023
 - 4,3% des salariés en emploi
 - 59% d'entre eux à temps partiel « contraint »
- Une comparabilité des données de temps partiel contraint au sein de l'UE non assurée
- Une part dans l'emploi (salarié et non-salarié) des personnes à temps partiel en sous-emploi comparativement élevée en France
 - 4,3% en 2023, contre 2,7% dans l'UE et 3,2% dans la zone euro

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

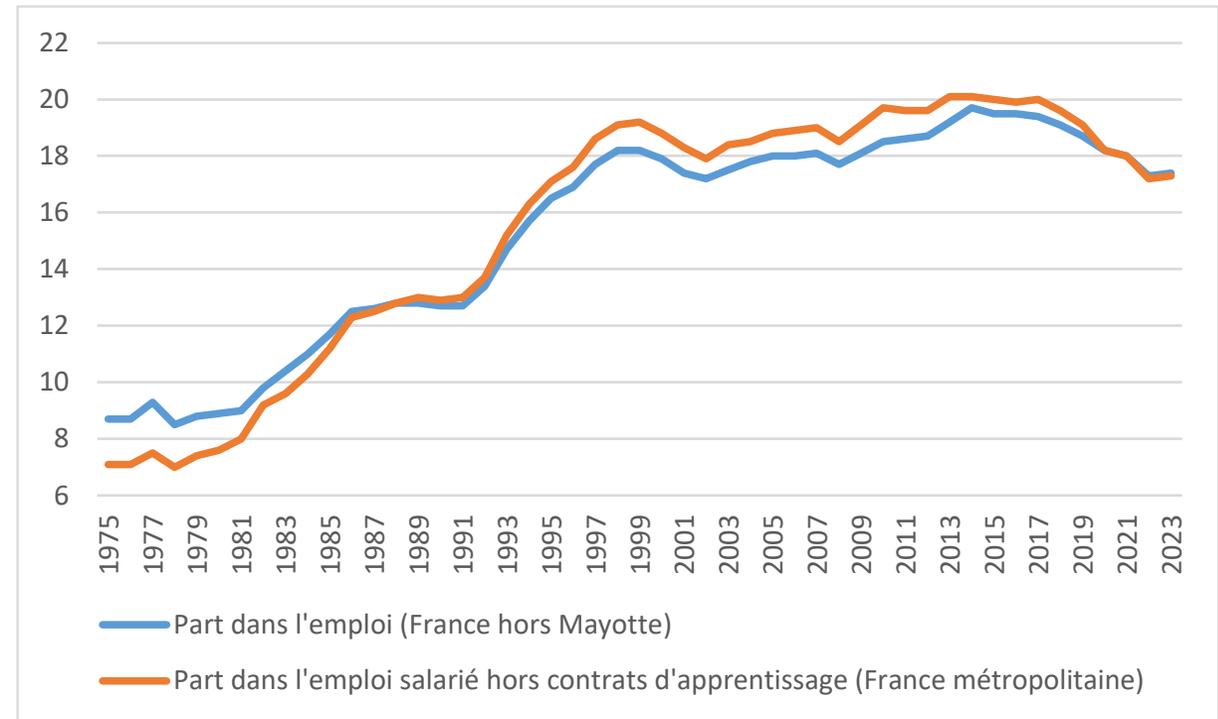
	Femmes	Hommes	Ensemble
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein (temps partiel "contraint")	23,2	28,6	24,4
Autres raisons (temps partiel "non contraint")	76,8	71,5	75,6
Exerce une autre activité professionnelle	5,8	5,8	5,8
Pour s'occuper de ses enfants ou d'un proche	29,8	8,2	25,0
Pour raison de santé ou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

Source : DARES

Une nette baisse du temps partiel depuis 2017

- Une part du temps partiel dans l'emploi salarié en France métropolitaine de 17,3% en 2023, contre 20,0% en 2017
 - Soit un recul de 2,7 points
 - Un recul du nombre de salariés à temps partiel d'environ 500 000
- Un recul de la part du temps partiel pour les femmes, mais pas pour les hommes
 - -5,2 points, contre -0,1 point sur la période
- Un recul observé pour :
 - l'ensemble des principales classes d'âge
 - l'ensemble des grandes catégories socio-professionnelles à l'exception des ouvriers
- Un recul global plus marqué qu'à l'étranger

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

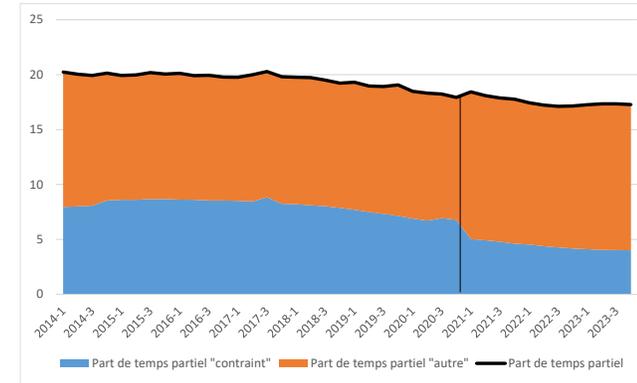


Source : Insee, DARES

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

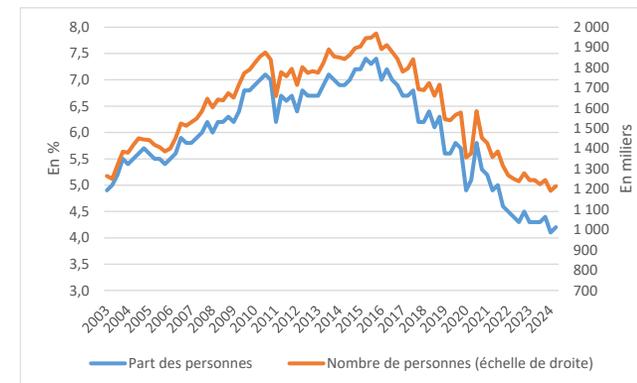
- Une analyse des évolutions dans le temps de l'emploi à temps partiel contraint compliquée par des changements du questionnement de l'enquête Emploi (changement de définition et de modalités de mesure), lors des rénovations de 2013 et 2021
- Une réduction marquée de la part des salariés à temps partiel contraint entre 2017 et 2020, puis entre 2021 et 2023 ; une rupture statistique en 2021
- Un recul marqué du sous-emploi à temps partiel (salariés et non-salariés)
 - 4,3% de l'emploi en 2023, contre 6,6% en 2017 (7,3% en 2015)
- Une part du sous-emploi à temps partiel dans l'emploi à un niveau historiquement bas

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



Source : DARES

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



Source : Insee

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

- En 2023, 74,2% des salariés à temps partiel (TP) contraint sont des femmes
- 38,2% des salariés à TP temps partiel sans diplôme sont à TP contraint en 2023, contre 24,4% pour l'ensemble des salariés à TP ; 29,8% de ceux avec un CAP ou BEP
 - 30,0% des salariés à TP contraint sont sans diplôme, 25,8% ont un CAP ou BEP
- Un TP contraint très présent chez les salariés vivant dans des familles monoparentales
 - 32,1% des salariés à TP vivant dans une famille monoparentale en 2023 sont à TP contraint, contre 24,4% pour l'ensemble
 - Des parts du TP contraint également élevées ou très élevée pour les personnes en couple vivant avec un conjoint au chômage
- Un temps partiel et un temps partiel contraint très présents chez les immigrés

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

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

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

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

- Un recours au temps partiel et au TP contraint très variable selon les secteurs d'activité (Cf. tableau)
- Un temps partiel et un TP contraint très présents dans les petites entreprises
 - 29,0% et 18,3% de salariés à TP chez resp. les employeurs privés de moins de 10 salariés (y compris les particuliers employeurs) et ceux de 20 à 49 salariés en 2023
- Un fort recours au TP dans certaines branches :
 - Une part des postes à TP supérieure à 55% au 31 décembre 2022 dans 13 branches gérées par le ministère du travail, contre 19,9% pour l'ensemble des branches
 - Un tiers des postes à temps partiel dans 6 branches : l'aide et les soins à domicile (73,9% de postes à TP) ; les services à la personne (66,0 %), la propreté (69,4%) ; la restauration rapide (56,6%), la grande distribution (28,3%) ; les hôtels-café-restaurants (24,0%)
 - Une part de TP contraint élevée pour la propreté et la restauration rapide et dans une moindre mesure pour les HCR en 2023
- Une concentration du TP dans certains métiers
 - 15 des familles professionnelles concentraient 60% des emplois à TP en moyenne en 2017 à 2019, contre 33% de l'ensemble des emplois
 - Des métiers fortement exposés au TP contraint : aides à domicile, employés de maison, agents d'entretien, employés HR
- Une part du temps partiel qui varie selon les départements

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

Source : DARES

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

- Un passage à temps partiel qui ne représente pas toujours une étape vers le temps complet
- Des conditions d'emploi plus précaires pour les salariés à temps partiel contraint
 - Une surreprésentation des salariés en CDD parmi les salariés à TP, particulièrement forte parmi ceux à TP contraint
 - Une surreprésentation des salariés avec une faible ancienneté dans l'entreprise parmi les salariés à TP contraint
 - Un moindre accès à la formation professionnelle pour les salariés à TP et particulièrement pour ceux à TP contraint
 - Des épisodes de chômage beaucoup plus fréquents pour les salariés à TP contraint
- Une exposition un peu plus forte à des horaires variables et beaucoup plus forte à des emplois à temps fragmentés

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

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

Source : DARES

Des salariés à temps partiel et à temps partiel contraint souvent confrontés à de faibles rémunérations, un risque de pauvreté comparativement élevé

- Une fréquence du temps partiel et du temps partiel contraint très élevée parmi les salariés à bas salaires
- Une pénalité salariale apparente pour les salariés à temps partiel et ceux à temps partiel contraint
- Des salaires mensuels et un revenu salarial annuel faibles pour une partie des salariés à temps partiel
 - Particulièrement pour ceux à TP contraint
- Un taux de pauvreté monétaire 3 fois plus élevé pour les salariés à temps partiel
 - Un taux très élevé pour ceux rémunérés au voisinage du SMIC
 - Des taux très élevés pour ceux : avec de faibles quotités de temps de travail, à TP contraint, dans certaines configurations familiales

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
Ensemble des salariés	19 910	26 720	25 600	16,1	5,6	7,1

Source : Insee, DARES

(***) 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)

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

- Une législation du temps partiel construite par sédimentation au gré d'objectifs variables dans le temps et modifiée à plusieurs reprises depuis 2013
 - De la loi du 19 juin 1970 à l'ANI du 11 janvier 2013 puis la loi du 14 janvier 2013
 - Des modifications législatives depuis 2013
- Un cadre juridique du temps partiel plus strict que celui applicable au temps plein et globalement protecteur pour les salariés
 - Directive européenne de décembre 1997
 - Des garanties et un formalisme contractuel plus stricts que pour les salariés à temps plein

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

- Une durée minimale hebdomadaire de temps partiel
 - Peu d'autres exemples au plan international
 - Des possibilités de dérogations nombreuses : conventionnelles, statutaires et individuelles
- 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
 - Les heures complémentaires : 34% des salariés à temps partiel, pour 33 heures en moyenne
 - Les compléments d'heures

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
Temps partiel	34	11	33

Source : DARES

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

- 117 accords de branche sur le temps partiel conclus entre 2013 et 2023
- Un ralentissement sensible du rythme après 2016

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

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

Source : DGT

Des dérogations conventionnelles au plancher de 24 heures assez nombreuses

- 4 branches ayant fixé un plancher avant 2013
- Un bilan contrasté (sur 201 branches étudiées)
 - 3 branches seulement avec un plancher supérieur à 24 heures
 - 29 branches avec une durée minimale conventionnelle de 24 heures
 - 96 branches sans durée minimale conventionnelle, appliquant la durée légale supplétive
 - 73 branches avec une durée minimale conventionnelle inférieure à 24 heures
 - 53 branches avec une durée égale ou inférieure à 16 heures par semaine

Des contreparties limitées aux dérogations au plancher de 24 heures

- Des contreparties limitées aux dérogations
- Un régime assez souple d'interruptions d'activité sans contreparties significatives
- Des stipulations conventionnelles peu différentes de la loi en matière d'heures complémentaires et de compléments d'heures

Des situations contrastées dans les branches les plus consommatrices de temps partiel

Comparaison de 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)
Salaire 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

Source : Mission à partir des données des Portraits statistiques de branches de la DARES

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

- Des dispositions législatives et des stipulations conventionnelles globalement appréciées mais...
- Un travail de recherche récent, répondant aux meilleurs standards internationaux, qui suggère un impact négatif du plancher hebdomadaire de 24 heures sur l'emploi, en particulier des femmes
 - Pauline Carry (2022, 2024), "The Effects of the Legal Minimum Working Time on Workers, Firms and the Labor Market" (*)

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

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

- Une diminution sensible à partir de 2018 de la part du temps partiel et du TP contraint qui tiendrait en grande partie à l'amélioration générale du marché du travail et au recul des contrats aidés non marchands
- Une absence d'impact perceptible des mesures sur les quotités horaires des salariés à temps partiel au niveau agrégé
 - Une durée hebdomadaire habituelle moyenne de travail des salariés à temps partiel très stable depuis 2013 : 23,1 heures en 2023
 - Une part des salariés à temps partiel avec une faible quotité horaire de travail qui a peu évolué depuis 10 ans : 24,2% des salariés à TP font moins d'un mi-temps en 2023, 15,5% un mi-temps
- Le maintien de conditions d'emploi peu favorables et d'horaires de travail contraignants dans certains secteurs, avec des emplois du temps fragmentés, variables et imprévisibles

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
2023	24,2	15,5	25,2	23,6	11,5

Source : DARES

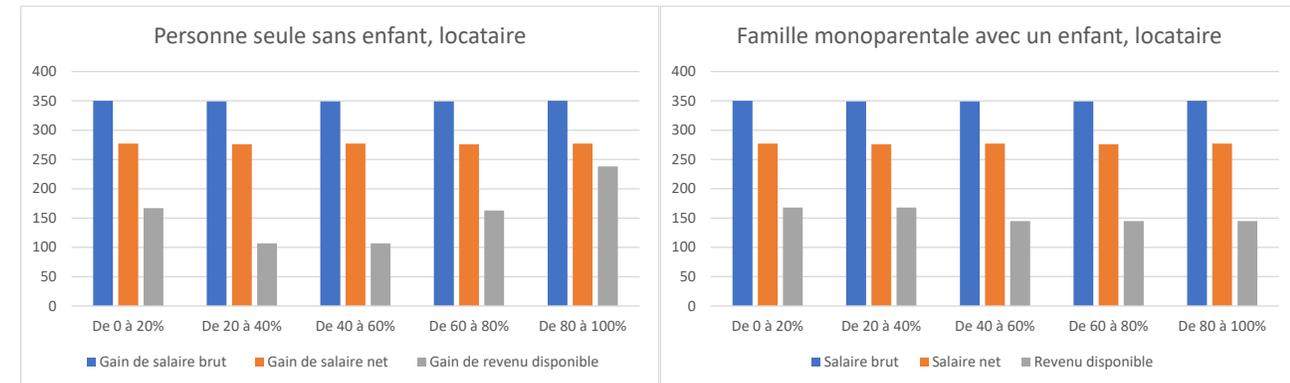
Des politiques de l'emploi et de la formation faiblement mobilisées pour les salariés à temps partiel, d'autres leviers à mieux mobiliser

- Une activation limitée du service public de l'emploi en faveur des travailleurs à temps partiel et à TP contraint
- Une mobilisation insuffisante de la formation professionnelle en direction des salariés à temps partiel et à TP contraint

Des politiques de l'emploi et de la formation faiblement mobilisées pour les salariés à temps partiel, d'autres leviers à mieux mobiliser

- Des obstacles socio-fiscaux persistant à l'augmentation de la quotité de travail des salariés à temps partiel
 - Des incitations à augmenter la quotité de travail qui peuvent paraître encore insuffisantes pour certains salariés à temps partiel
 - Un barème incohérent de la taxe sur les salaires qui incite les employeurs non assujettis à la TVA à employer à temps partiel ou en partie sur l'année
- Une mobilisation des donneurs d'ordre publics et privés en vue d'améliorer les conditions de travail de leurs entreprises sous-traitantes qui peut progresser
 - Pour les entreprises sous-traitantes du secteur de la propreté en particulier
 - Donneurs d'ordre du secteur public : trois circulaires prises en 2008, 2013 et 2022
 - Donneurs d'ordre du secteur privé : trois textes législatifs qui pourraient servir de levier

Gain de salaire brut, gain de salaire net et gain de revenu disponible consécutifs à une augmentation de quotité de travail de la personne de référence, rémunérée au SMIC horaire, pour deux configurations familiales en octobre 2023



Source : Mission à partir de données de la DREES

Recommandations

Recommandations : six axes principaux

Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel, notamment contraint

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

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

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

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

Mobiliser davantage les donneurs d'ordre

Mieux connaître et mieux réguler le temps partiel



R 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



R2 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



R 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



R 4 Inscrire le temps partiel, le temps fragmenté et variable, à l'agenda social de la négociation interprofessionnelle, avec une phase initiale de diagnostic partagé



R 5 Prolonger la mobilisation de l'inspection du travail dans les branches les plus consommatrices de temps partiel et de temps partiel contraint

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



R 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



R 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



R 8 Introduire une majoration minimale pour les heures de travail concernées par les compléments d'heures (+10 %), en plafonnant librement par accord de branche étendu le nombre maximal d'avenants au contrat de travail autorisé dans l'année et en introduisant un nombre maximum d'heures de complément inscrites dans le cadre de tous les avenants signés dans l'année

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



R 9 Instaurer une majoration salariale de 10 % à partir de la deuxième coupure ou une prime de coupure



R 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



R 11 Mettre à l'étude la possibilité de réintroduire des contrats de travail avec des modalités de temps partiel annualisé, sans nécessairement que cela soit prévu par un accord collectif d'entreprise sur le temps partiel.

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



R 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



R 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



R 14 Adapter l'offre de formation aux caractéristiques et aux contraintes des salariés à temps partiel

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



R 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



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

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



R 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



R 18 Mettre à l'étude une réforme de la taxe sur salaire pour les employeurs non assujettis à la TVA avec l'objectif de rendre son barème neutre pour le développement du temps partiel et du temps plein

Mobiliser davantage les donneurs d'ordre



R 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 ...



R 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



R 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



R 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

Merci pour votre attention !



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Inspection générale des Affaires Sociales