

## Le CDI temps partiel

### Description

Un contrat de travail est présumé être un [contrat à durée indéterminée](#) (CDI) à [temps complet](#) à défaut de stipulations contraires. Toutefois, la loi offre aussi aux entreprises et aux salariés la possibilité de conclure un CDI à temps partiel. Cependant, celui-ci ne peut être conclu que dans certaines situations. Le contrat doit, en outre, obligatoirement être écrit avec des mentions qu'il faut y faire figurer. Un CDI à temps partiel obéit à des règles spécifiques quant au [temps de travail effectif](#) mais il rejoint le régime général des contrats de travail à durée indéterminée sur un certain nombre d'autres points.

[Modèle de CDI temps partiel](#)[Télécharger notre guide sur le CDI](#)

### La conclusion d'un CDI à temps partiel

Contrairement aux autres types de contrat de travail, le CDI à temps partiel comme le [CDI de projet](#) obéissent à des règles spécifiques de conclusion. En outre, l'écrit qui le relate doit contenir quelques mentions obligatoires, à l'inverse du [CDI verbal](#). Il s'agit de dispositions d'ordre public, c'est-à-dire de règles auxquelles les parties au contrat ne peuvent déroger sur la base d'un simple accord de volonté.

### Les cas dans lesquels un CDI à temps partiel peut être conclu

Il existe deux types de situations dans lesquelles un CDI à temps partiel peut être contracté :

- Soit le CDI à temps partiel est offert par l'employeur directement au moment de l'embauche ;
- Soit le CDI à temps partiel résulte d'une demande d'un salarié qui travaille à temps complet et qui veut réduire ses heures de travail.

Dans le premier cas, l'offre de l'entreprise s'imprègne donc déjà de cette partialité. Celui qui postule connaît déjà à l'avance le régime dans lequel il va entrer.

Dans le second cas, le salarié veut modifier sa situation en raison de circonstances qui lui sont propres. Notons que l'employeur d'un salarié à temps complet ne peut lui

demander de réduire ses heures de travail et de le transformer en partiel, sauf dans le cas de difficulté économique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, les [hypothèses de reclassement](#) peuvent aboutir à un travail à temps partiel voire au licenciement pour motif économique.

Lorsqu'un salarié demande cette réduction, il le fait pour ses besoins personnels tels qu'une contrainte d'ordre familial (exemple : personne en mobilité réduite dont il faut s'occuper), la poursuite des études ou le désir de cumuler plusieurs CDI à temps partiel, lesquels n'excèdent pas le volume horaire maximum en la matière. D'ailleurs, la majorité des travailleurs à temps partiel sont des étudiants ou des salariés avec une personne à leur charge. L'employeur peut cependant refuser cette réduction si cette dernière est de nature à causer un préjudice à l'entreprise ou si l'emploi à temps partiel n'existe pas pour la catégorie ou le poste équivalent à celui occupé par le salarié précédemment.

## Le contrat à durée indéterminée à temps partiel

Ce contrat doit toujours être écrit. Sans cet écrit, le contrat est présumé être à temps complet jusqu'à ce qu'une preuve contraire soit apportée.

Le contrat doit faire état de plusieurs types de mentions obligatoires :

- Des mentions obligatoires en tant que contrat de travail telles que la dénomination des parties, l'engagement au travail et à la rémunération dûment daté ou encore la description des fonctions que le salarié va occuper ;
- Mais il y a surtout des mentions obligatoires ayant trait au fait que le contrat de travail soit à temps partiel. Aussi, le nombre d'heures travaillées par semaine ou par mois doit être clairement indiqué, ainsi que leur répartition journalière et/ou hebdomadaire. Dans le cas où ce nombre d'heure changerait, il faut obligatoirement que ces changements figurent sur le contrat ainsi que la nature des modifications (réduction ou augmentation des heures travaillées). La rémunération est aussi une mention obligatoire, avec toutes ses composantes et ses modalités de calcul. La limite des [heures complémentaires](#) qui peut être utilisée sur une base hebdomadaire et mensuelle doit aussi être clairement citée. Enfin, les méthodes de communication de ses heures de travail au salarié doivent y être expressément mentionnées.

## La mise en œuvre du CDI à temps partiel

---

D'une manière générale, les principes gouvernant la mise en œuvre des CDI à temps partiel sont les mêmes que ceux qui régissent les CDI à temps complet. La seule réelle différence se situe au niveau du nombre d'heures ouvrées.

## Le nombre d'heures ouvrées dans un CDI à temps partiel

En principe, un contrat de travail à temps partiel ne doit pas être en deçà de 24 heures de travail par semaine, donc 104 heures par mois. Cette règle ne lie cependant que l'employeur qui ne peut pas en proposer moins. C'est à dire que le salarié peut demander à travailler moins que le minimum légal.

Ce principe possède également quelques exceptions.

- En premier lieu, il est possible de faire des heures complémentaires qui vont au-delà de cette durée légale d'un CDI à temps partiel. La durée de ces heures complémentaires ne doit normalement pas excéder 10% des heures totales de travail durant une semaine, ouvrant droit à une majoration de la rémunération de 10% également. Si la convention collective ou le contrat de travail prévoit plus, il est possible d'aller jusqu'au tiers de la durée hebdomadaire ouvrant droit à une majoration de 25% sur le salaire horaire.

Si le salarié à temps partiel travaille donc 24 heures par semaine, il peut normalement faire 2 heures 40 minutes d'heures complémentaires. Cette durée peut aller jusqu'à 32 heures (8 heures en plus), si son contrat le prévoit.

Si la somme des heures complémentaires durant une semaine atteint la durée légale de travail par défaut, c'est-à-dire les 35 heures par semaine, le contrat doit être requalifié.

En outre, dans la mise en œuvre, l'employeur doit en informer le salarié au moins trois jours à l'avance. Celui-ci ne peut pas, en principe, refuser sauf information tardive.

- En second lieu, l'employeur peut proposer un travail à temps partiel de moins de 24 heures lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou un intérim ([CDD](#)) d'une durée de moins de 7 jours ou lorsque l'intérimaire remplace lui-même une personne avec un contrat à temps partiel de moins de 24 heures par semaine.

## Les autres droits du salarié à temps partiel

Le salarié à temps partiel est un salarié à part entière et jouit donc normalement des

mêmes avantages qu'un travailleur à temps plein. Il doit bénéficier d'une assurance maladie (même partielle) et des allocations sociales calculées au prorata de son travail.

Il a, en particulier, un droit de priorité pour un contrat plus stable au sein de la même entreprise : un CDI à temps complet ou passer à 24 heures de travail lorsqu'il en faisait moins. Cependant, il ne s'agit que d'un droit de priorité mais non pas d'un droit acquis pour l'attribution du poste en question. Il doit en être informé à temps et pouvoir y postuler librement ; le choix du candidat le plus adapté revient au final à l'employeur.

## La rupture d'un CDI à temps partiel

Les règles ayant trait à la rupture du [CDI intérimaire](#) ou à temps partiel sont les mêmes que celles du droit commun des CDI à temps complet. Contrairement aux CDD, un CDI à temps partiel peut faire l'objet d'une [rupture conventionnelle du contrat](#) : la rupture unilatérale par les parties est possible, sous réserve du respect des règles concernant les délais de [préavis du CDI](#) ou du CDD.

A noter : Pour qu'une démission soit valide dans le cadre d'un CDI, il faut que la volonté du salarié de quitter son poste soit explicite et écrite, il lui faut donc rédiger une [lettre de démission CDI](#).

**Lire aussi :** [Forfait jours en temps partiel](#)

**Lire aussi :** [La modulation du temps de travail](#)