



LE TEMPS PARTIEL

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général des collectivités territoriales ;
- Code général de la fonction publique ;
- Code des relations entre le public et l'administration ;
- Code du travail ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;
- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique ;
- Guide de la DGAFP du 17 mars 2017 relative aux congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite.

FOCUS



Les agents publics peuvent, de droit ou sur autorisation, bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail initial pour pouvoir exercer leurs fonctions sur un temps inférieur.

Cet aménagement ne doit pas être confondu avec un emploi à temps non complet.

En effet, le temps partiel est une organisation du temps de travail aménagé d'un emploi à temps complet et exprimé en pourcentage (ex : 50%).

Or, un emploi à temps non complet est créé et est exprimé en nombre d'heures par rapport au temps complet (ex : 17h30/35eme).



QUELLES SONT LES RÈGLES DU TEMPS DE TRAVAIL ?

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit (Réponse ministérielle, du 12/10/2023, Publiée dans le JO Sénat, n° 07321) :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nombre de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

Les garanties minimales du temps de travail sont :

Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Néanmoins, le juge administratif a confirmé la compétence ministérielle pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services de l'Etat (Conseil d'Etat, 8ème et 3ème sous-sections réunies, du 29 octobre 2003, 245347).

Par analogie, l'interruption méridienne, modulable dans les limites d'une plage mobile de la mi-journée, ne doit pas être inférieure à quarante-cinq minutes ; elle n'est pas comprise dans le temps de travail.

Si l'agent peut quitter le service et vaquer à des occupations personnelles comme il l'entend pendant le temps de pause (y compris rester sur son lieu de travail), elle n'est pas comprise dans le travail et donc non rémunérée. En revanche, s'il doit demeurer à la disposition de son employeur et se conformer à ses directives, ce temps est considéré comme temps de travail et donc rémunéré.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une délibération, qui doit en amont faire l'objet d'une saisine du comité social territorial.

La méconnaissance des garanties instituées tant par le droit de l'Union européenne que par le droit national en matière de durée maximale journalière et hebdomadaire de travail et de durée minimale journalière et hebdomadaire de repos est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé des intéressés en ce qu'elle les prive du repos auquel ils ont droit. Dès lors, cette méconnaissance leur cause, par elle-même et quelles que soient leurs conditions de rémunération, un préjudice dont ils peuvent demander la réparation, indépendamment de celle des autres préjudices qu'ils justifieraient avoir subis à raison de cette privation. Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'exigence relative au repos dominical, dont la méconnaissance n'ouvre droit qu'à réparation des seuls préjudices dont l'intéressé établit qu'ils en ont résulté pour lui (Conseil d'Etat, 3ème - 8ème chambres réunies, 18/06/2024, 463484).

LES BÉNÉFICIAIRES

Le temps partiel peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités du service lorsqu'il est soumis à autorisation :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires employés à temps complet et à temps non complet (en activité ou en détachement);
- aux agents contractuels en activité employés à temps complet et à temps non complet



Les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent bénéficier d'un temps partiel de plein droit (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Sénat du 28/05/2020, n°14007, page 2431).

Le temps de travail cumulé d'un agent à temps non complet, exerçant à temps partiel dans une ou plusieurs collectivités territoriales, peut être inférieur à 50 % d'un temps complet, soit 17 h 30 hebdomadaires, à répartir entre les collectivités employeurs.

En conséquence, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet relevant de plusieurs employeurs distincts peuvent demander le bénéfice d'un temps partiel de droit dans un ou plusieurs emplois en répartissant entre eux les quotités du temps partiel choisies, et d'une manière qui peut conduire à ce que le temps de travail cumulé soit inférieur à 17 h 30 hebdomadaires.

Aussi, le temps partiel d'un agent territorial occupant plusieurs emplois permanents à temps non complet ne s'applique pas de droit dans chacun des emplois occupés mais s'apprécie sur le cumul de l'ensemble des emplois de ce fonctionnaire (Réponse ministérielle, Publiée dans le JO Assemblée nationale du 09/01/2007, n°107487, page 331).

Autrement dit, pour calculer le temps à effectuer en temps partiel pour les agents intercommunaux (agents à temps non complet relevant du même grade dans plusieurs collectivités) ou pluri-communaux (agents à temps non complet ne relevant pas du même grade dans plusieurs collectivités), il convient de prendre en considération l'ensemble du temps de travail exercés au sein de l'ensemble des employeurs de l'agent.

Sauf dans le cas où le stage comporte un enseignement professionnel ou doit être accompli dans un établissement de formation, le fonctionnaire stagiaire peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions que celles applicables aux fonctionnaires titulaires.

LES MODALITÉS D'OCTROI DU TEMPS PARTIEL

I- La prise d'une délibération

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial, d'ouvrir la possibilité d'exercice du temps partiel et d'en définir les modalités d'application.

En effet, la réglementation fixe le cadre général dans lequel s'exerce le temps partiel mais ne réglemente pas certaines modalités qui doivent être définies par l'organe délibérant.

Cette délibération a vocation à préciser :

- L'organisation d'octroi du temps partiel (quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel) ;
- La quotité du temps partiel (50, 60, 70, 80, 90%) ;
- La durée de l'autorisation ;
- Le délai pour formuler la demande ;
- Les pièces justificatives ;
- Etc.

Cependant, le temps partiel de droit est accordé même en l'absence de délibération.

II- La demande de l'agent

A- La demande initiale

L'agent doit effectuer une demande écrite à l'autorité territoriale en indiquant :

- Le motif du temps partiel ;
- La période souhaitée ;
- La quotité ;
- Le mode d'organisation du travail ;
- Les pièces justificatives





B- Le renouvellement

Le renouvellement doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Le délai de demande de renouvellement peut être prévu par la délibération fixant les modalités d'exercice du temps partiel.

C- La modification en cours de période

Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir, lorsque cela est prévu par délibération, à la demande de :

- L'agent dans un délai de deux mois avant la date de modification souhaitée ;
- L'autorité territoriale, si les nécessités du service et notamment une obligation impérieuse de continuité le justifie.

D- La suspension

1- *Pour les fonctionnaires*

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue pendant la durée du congé de maternité, de paternité et du congé pour adoption.

Les bénéficiaires de tels congés sont, en conséquence, rétablis, pour la durée de ces congés, dans les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

2- *Pour les contractuels*

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, le bénéfice d'un temps partiel sur autorisation ou de droit est suspendu. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

III- La réponse de l'autorité territoriale

A- L'octroi

C'est l'autorité territoriale qui est chargée d'accorder les autorisations individuelles, en fonction des nécessités du fonctionnement du service (Conseil d'Etat, 5 / 3 SSR, du 21 janvier 1991, 102121), par un arrêté individuel.

Cet arrêté doit indiquer la quotité possible, la durée de l'autorisation, le mode d'organisation et les conditions éventuelles d'une modification.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre six mois et un an, renouvelable pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de trois ans. A l'issue de cette période de trois ans, le renouvellement de l'autorisation de travail à temps partiel doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

S'agissant des agents contractuels, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

B- Le refus

Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel sur autorisation doivent être précédés d'un entretien et être motivés de manière écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

De plus, en cas de refus, l'agent peut engager un recours devant les instances compétentes voire un recours gracieux ou contentieux. es recours suivants :

S'agissant des instances, il convient de distinguer le refus en considération du statut de l'agent :





- La commission administrative paritaire peut être saisie à la demande du fonctionnaire des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.
- La commission consultative paritaire peut être saisie à la demande de l'agent contractuel des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

LES DIFFÉRENTS MOTIFS DE TEMPS PARTIEL

I- Le temps partiel de droit

L'autorisation d'exercer à temps partiel est accordée de plein droit, au fonctionnaire et agent contractuel, selon une quotité de 50, 60, 70 ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer, pour les motifs suivants :

- A l'occasion de chaque naissance, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ;
- A l'occasion de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 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, si cette personne est son conjoint, son partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, un enfant à charge ou un ascendant ;
- S'il relève de l'une des catégories de handicap mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du médecin du travail.

Cette autorisation étant de droit, l'autorité territoriale ne peut pas opposer de refus en invoquant les nécessités de service.

II- Le temps partiel sur autorisation

Le fonctionnaire et l'agent contractuel à temps complet peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour convenances personnelles, qui ne peut être inférieur au mi-temps. La quotité du temps partiel sur autorisation peut donc être comprise en 50% et 99% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Le fonctionnaire et l'agent contractuel à temps non complet peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour convenances personnelles, selon une quotité de 50, 60, 70, 80 ou 90 % de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

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.

III- Les temps partiels particuliers

A- Le temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise

L'agent public qui occupe un emploi à temps complet peut, à sa demande, être autorisé par l'autorité hiérarchique dont il relève à accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise et à exercer, à ce titre, une activité privée lucrative.

Cependant, l'agent public occupant un emploi permanent à temps non complet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel, sans prendre la forme d'un temps partiel, sous réserve de la déclarer à l'autorité hiérarchique dont l'intéressé relève pour l'exercice de ses fonctions.

La demande de l'agent peut être accompagnée de pièces justificatives :

- L'extrait du registre du commerce et des sociétés (extraits K ou K bis) ;
- La copie des statuts de la personne morale que l'agent souhaite rejoindre ;
- Les statuts ou projets de statuts de l'entreprise que l'agent souhaite créer ou reprendre ;



L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable pour une durée d'un an, à compter de la création ou de la reprise de cette entreprise.

Une nouvelle autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise ne peut être accordée moins de trois ans après la fin d'un service à temps partiel pour la création ou la reprise d'une entreprise.

Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par l'agent public au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue. Lorsque l'avis de ce dernier ne permet pas de lever le doute, l'autorité hiérarchique saisit la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) lorsque l'avis du référent déontologue ne permet pas de lever ce doute.

Lorsque l'agent public occupe ou a occupé au cours des trois dernières années un emploi dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, l'autorité hiérarchique soumet la demande d'autorisation à l'avis préalable de la HATVP. A défaut, l'agent public peut également saisir cette dernière.

B- Le temps partiel pour raison thérapeutique

L'agent en activité peut être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique lorsque l'exercice des fonctions à temps partiel permet :

- Soit le maintien ou le retour à l'emploi de l'intéressé et est reconnu comme étant de nature à favoriser l'amélioration de son état de santé ;
- Soit à l'intéressé de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé.



Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à consulter la fiche concernant le temps partiel thérapeutique.

LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL

I- Sur la carrière

Concernant les fonctionnaires titulaires, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein pour la détermination des droits du fonctionnaire en matière d'avancement, de promotion et de formation.

Concernant les fonctionnaires stagiaires, pour la détermination des droits à l'avancement, à la promotion et à la formation, les périodes de travail à temps partiel effectuées par le fonctionnaire stagiaire sont prises en compte pour leur durée effective.

La durée du stage à accomplir par le fonctionnaire stagiaire qui bénéficie d'un temps partiel est augmentée à hauteur de la différence existant entre la durée du service effectué à temps partiel et la durée résultant des obligations hebdomadaires du service fixées pour les agents travaillant à temps plein.

II- Sur le déroulement du contrat de l'agent contractuel

Les services à temps partiel sont assimilés à des services à temps plein pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée de services effectifs exigées pour le réexamen ou l'évolution des conditions de rémunération, pour les droits liés à la formation, pour le recrutement par la voie des concours internes, lorsque ceux-ci sont ouverts aux agents contractuels par les statuts particuliers, et pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.



III- Sur la rémunération

La durée de ce service à temps partiel peut être accomplie dans un cadre annuel sous réserve de l'intérêt du service. Les agents perçoivent alors mensuellement une rémunération brute égale au douzième de leur rémunération annuelle brute. Celle-ci est calculée en fonction du rapport entre la durée annuelle du service effectué et la durée résultant des obligations annuelles de service.

Lorsque l'agent est autorisé à travailler à temps partiel perçoit une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités de toute nature afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps complet les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Pour les quotités égales à 80 ou 90 % du temps complet, cette fraction est égale respectivement aux 6/7ème ou aux 32/35ème de la rémunération mentionnée ci-dessus.

Le supplément familial de traitement ne peut être inférieur au montant minimum versé à l'agent public travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Les agents publics qui bénéficient d'un temps partiel sur autorisation ou de droit peuvent percevoir des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions et suivant les mêmes modalités que celles de droit commun.

Les agents publics qui bénéficient d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service ou d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé de longue maladie, ou d'un congé de longue durée, pendant une période au cours de laquelle ils ont été autorisés à assurer un service à temps partiel, perçoivent une fraction du traitement auquel ils auraient droit, dans cette situation, s'ils travaillaient à temps plein.

Cette fraction correspond à celle retenue pour déterminer le service à temps partiel considéré sous réserve des dispositions de l'article L. 612-6 du même code.

A l'issue de la période de travail à temps partiel, les intéressés qui demeurent en congé maladie ou en congé pour invalidité temporaire imputable au service recouvrent les droits des agents exerçant leurs fonctions à temps plein.

IV- Sur les congés

Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux congés dans les conditions de droit commun ; à savoir cinq fois les obligations hebdomadaires de service.

V- Sur la fin de la relation de travail

L'octroi d'un temps partiel ne fait pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relative à la durée de l'engagement de l'agent contractuel, ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par contrat à durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du contrat restant à courir.

Cet octroi ne fait également pas obstacle aux différentes procédures permettant de mettre fin à la relation de travail avec les fonctionnaires.





LA RÉINTÉGRATION A L'ISSUE DU TEMPS PARTIEL

À l'issue de la période d'autorisation d'exercer à temps partiel, l'agent est réintégré, par arrêté, de plein droit dans son emploi d'origine ou, à défaut, dans un autre emploi analogue correspondant à son grade.

La réintégration intervient sans délai en cas de motif grave comme une diminution substantielle des revenus du ménage ou un changement de situation familiale.

Pour les agents contractuels, s'il n'existe pas de possibilité de réintégration dans leur emploi à temps plein ou un emploi analogue, à l'issue de la période, l'intéressé est maintenu à temps partiel à titre exceptionnel, compte tenu des nécessités du service, et le cas échéant, en considération de la fin de son contrat.

La réintégration à temps complet ne peut pas, en principe, être demandée par la collectivité.

