

LE TEMPS PARTIEL DU CONTRACTUEL HOSPITALIER

De quoi s'agit-il ?

Le contractuel hospitalier, tout comme par ailleurs le fonctionnaire hospitalier, peut bénéficier d'un temps partiel. Dans certains cas, il lui est même accordé de plein droit.

Qui est concerné ?

L'ensemble des contractuels de la Fonction publique hospitalière.

Quelles conditions d'octroi ?

Le contractuel en activité peut, sur sa demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, être autorisé à accomplir un service à temps partiel.

À noter : les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés. De plus, les commissions consultatives paritaires (CCP ; [voir la fiche qui leur est consacrée](#)) peuvent par ailleurs, **à la demande de l'intéressé**, être saisies des litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que des décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.

Dans quelles situations est-il accordé de plein droit ?

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel selon les quotités de 50 %, 60 %, 70 % et 80 % est accordée de plein droit aux contractuels :

1. À l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3^e anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
2. Bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ([voir, à ce sujet, la fiche consacrée au recrutement et aux conditions d'accès aux emplois des personnes en situation de handicap](#)), après avis du médecin du travail. Cet avis est réputé rendu lorsque ce médecin ne s'est pas prononcé au terme d'un délai de 2 mois à compter de la date de la saisine ;
3. Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.

Pour quelle durée et quelle quotité de travail ?

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. À l'issue de cette période de 3 ans, le renouvellement de l'autorisation doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresses.

La durée du service à temps partiel que le contractuel peut être autorisé à accomplir est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 75%, 80 % ou 90 % de la durée du service que les agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein, doivent effectuer.

Quelles conditions de suspension et de retour au temps plein ?

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir avant l'expiration de la période en cours, sur demande des intéressés, présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée. Toutefois, la réintégration à temps plein peut intervenir sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale.

L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue et l'intéressé est rétabli dans les droits d'un contractuel exerçant ses fonctions à temps plein :

Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel ;

Pendant la durée d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

À l'issue de la période de travail à temps partiel, son bénéficiaire est admis à exercer à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où la possibilité d'emploi à temps plein n'existe pas, l'intéressé est maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel. Ces dispositions ne peuvent faire obstacle à l'application des dispositions contractuelles relatives à la durée de l'engagement de l'intéressé, ni aux dispositions relatives au licenciement.

Quelle rémunération ?

Les bénéficiaires perçoivent une fraction du traitement afférent à leur emploi égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectuée (50 %, 60 %, 70 %, 75 %, 80 % ou 90 %) et la durée résultante des obligations hebdomadaires de service fixées pour les agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein. Il en est de même, le cas échéant, des primes et indemnités de toute nature et du supplément familial de traitement (SFT). Ce dernier ne peut toutefois être inférieur au montant minimal versé à l'agent travaillant à temps plein avec le même nombre d'enfants à charge.

À noter : dans le cas des services représentant 80 % ou 90 % du temps plein, cette fraction de rémunération est égale respectivement à 85,7 % et 91,4 % du traitement afférent à l'emploi.

Enfin, les agents peuvent bénéficier du versement d'heures supplémentaires (*voir la fiche qui leur est consacrée*) dans les conditions prévues par les articles [7](#) et [8](#) du décret n°2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Quel impact sur les droits de l'agent ?

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 contractuels par les statuts particuliers ;
- Pour la détermination du classement d'échelon des lauréats des différentes voies de concours dans les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires.

À noter : pour le contractuel recruté à temps non complet, les périodes d'activité d'une durée inférieure à un mi-temps sont comptabilisées proportionnellement au temps de travail effectivement accompli, pour le calcul de l'ancienneté exigée pour la détermination de ses droits à formation.

Le contractuel autorisé à travailler à temps partiel a droit :

- Aux congés annuels, aux congés pour formation et aux congés de représentation ;
- Au temps partiel pour raison thérapeutique et aux congés pour raison de santé ou pour raisons familiales ;
- Aux congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles ;
- Aux absences résultant d'une obligation légale et des activités dans une réserve.

Enfin, le contractuel qui bénéficie d'un congé pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou d'un congé de maladie ou de grave maladie perçoit une fraction des émoluments auxquels il aurait eu droit dans cette situation s'il travaillait à temps plein. À l'issue de la période de travail à temps partiel, l'intéressé qui demeure en congé, recouvre les droits de l'agent exerçant ses fonctions à temps plein, s'il n'a pas demandé le renouvellement de l'autorisation d'exercer ses fonctions à temps partiel.

Textes en vigueur :

CGFP : article [R273-8](#) ;

Décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière : articles [32](#) à [38](#).