



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

Le régime juridique des agents à temps non complet

Au 31 décembre 2021, les fonctionnaires à temps non complet étaient au nombre de 121 300 au sein de la fonction publique territoriale, soit 8,4 % de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, selon un bulletin d'information statistique publié en septembre 2023 par le Département des études et des statistiques locales de la Direction générale des collectivités locales (DGCL).

Pour mémoire, un emploi à temps non complet est créé par délibération en vue de répondre à un besoin permanent de la collectivité territoriale correspondant à une durée hebdomadaire inférieure à la durée légale du travail applicable au cadre d'emplois concerné, soit 35 h, sauf obligations de service spécifique (16h pour les professeurs d'enseignement artistique et 20 h pour les assistants d'enseignement artistique).

Le régime juridique spécifique aux fonctionnaires à temps non complet est prévu par le [décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet](#). Des dispositions organisent notamment la mise en œuvre de la coordination entre employeurs publics en cas de cumul d'emplois publics. Ce décret ne vise pas les contractuels à temps non complet, lesquels sont régis par le [décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#).

A noter que les spécificités liées aux cadres d'emplois des professeurs et des assistants territoriaux d'enseignement artistique font l'objet d'une foire aux questions dédiée, à consulter [sur le site du CIG](#).

Le recrutement

1. Une collectivité territoriale peut-elle librement créer des emplois à temps non complet ?

OUI. La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a élargi le mode de recrutement des fonctionnaires à temps non complet. En effet, d'une part, toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent désormais recruter des fonctionnaires à temps non complet, et d'autre part, tous les cadres d'emplois sont ouverts au recours à des fonctionnaires à temps non complet. De plus, il n'y a plus de plafond au nombre d'emplois à temps non complet pouvant être créés par grade.

Texte(s) de référence :

> Décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991

2. Décret n°2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n°91-298 du 20 mars 1991 ?

OUI, sous certaines limites. Les communes de moins de 1 000 habitants ainsi que les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants peuvent recruter des contractuels pour tous leurs emplois, que ceux-ci soient à temps complet ou non complet.

Les autres collectivités territoriales et établissements publics peuvent recruter des contractuels pour tous leurs emplois à temps non complet dont la quotité de travail est inférieure à 17 h 30 (8 h pour les professeurs d'enseignement artistique, 10 h pour les assistants d'enseignement artistique).

Texte(s) de référence :

> [Art. L. 332-8 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#)

3. Un fonctionnaire à temps non complet appartient-il systématiquement à un cadre d'emplois ?

NON. L'appartenance à un cadre d'emplois est conditionnée à une durée hebdomadaire minimum de service. Ainsi, lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire égale ou supérieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet (soit 17 h 30, sauf obligations de service spécifiques), le fonctionnaire est recruté dans un cadre d'emplois. En revanche, lorsque l'emploi créé comporte une durée hebdomadaire inférieure à la moitié de la durée légale du travail des fonctionnaires à temps complet, le fonctionnaire est recruté dans un emploi régi par les statuts particuliers du cadre d'emplois correspondant dont il prend la dénomination, sous réserve des dispositions du [décret n°91-298](#).

Texte(s) de référence :

> [Art. L. 613-2 du CGFP](#)

> [Art. 6 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le temps de travail

4. Dans quelles conditions le temps de travail des emplois à temps non complet peut-il être modifié ?

Le temps de travail des emplois à temps non complet peut être modifié par délibération en fonction des besoins de la collectivité.

La modification de la durée de service est assimilée à une suppression d'emploi dans deux cas :

- > Si la modification à la hausse ou à la baisse de la durée de service hebdomadaire excède 10 % ;
- > Si la modification à la hausse ou à la baisse de la durée de service hebdomadaire a pour effet de faire perdre à l'agent son affiliation à la CNRACL.

Texte(s) de référence :

> [Art. L. 542-2 et L. 542-3 du CGFP](#)

> [Art. 18 et 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

5. Les garanties minimales s'appliquent-elles aux agents à temps non complet ?

OUI. Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le [décret n°2000-815 du 25 août 2000](#), sous réserve des dispositions spécifiques à la fonction publique territoriale contenues dans le [décret n°2001-623 du 12 juillet 2001](#).

Ainsi, **les agents territoriaux à temps non complet sont soumis aux garanties minimales** prévues à [l'article 3 du décret n°2000-815*](#). Pour cette catégorie particulière d'agents, le respect des garanties minimales s'apprécie **en prenant en compte l'ensemble des emplois occupés**, le cas échéant.

* **Tableau récapitulatif sur les garanties minimales :**

Durée maximale hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> • 48 heures maximum pendant une période de 7 jours • 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	<ul style="list-style-type: none"> • 10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	<ul style="list-style-type: none"> • 12 heures
Repos minimum journalier	<ul style="list-style-type: none"> • 11 heures
Repos minimum hebdomadaire	<ul style="list-style-type: none"> • 35 heures
Pause	<ul style="list-style-type: none"> • 20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif
Travail de nuit	<ul style="list-style-type: none"> • Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures

Texte(s) de référence :

- > Art. 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000
- > Art. 1^{er} du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

Pour aller plus loin

[Fiche BIP – Durée du travail \(DURTRA\)](#)

6. Un agent à temps non complet peut-il générer des jours d'aménagement et réduction du temps de travail (ARTT) ?

NON. L'acquisition de jours d'ARTT est liée à la réalisation de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures, hors heures supplémentaires, et est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures. Or, un agent à temps non complet est recruté sur un emploi dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 35 heures. Il ne peut donc prétendre au bénéfice de jours d'ARTT.

Texte(s) de référence :

> [Circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n°NORMFPF1202031C](#)

7. Un agent à temps non complet peut-il bénéficier d'un temps partiel ?

OUI, mais l'agent à temps non complet ne peut bénéficier que d'un temps partiel de droit. En effet, **les agents à temps non complet sont exclus du bénéfice du temps partiel sur autorisation.** Cette exclusion est valable même lorsque l'agent occupe plusieurs emplois à temps non complet dont la durée totale d'activité est égale ou supérieure à un temps complet.

> Le régime de temps partiel de droit des fonctionnaires à temps non complet :

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit au même titre que les fonctionnaires à temps complet, dans les conditions prévues à [l'article L. 612-3 du CGFP](#). Ils sont alors autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à 50, 60, 70 ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

> Le régime de temps partiel de droit des contractuels de droit public à temps non complet :

Les contractuels à temps non complet peuvent bénéficier d'un temps partiel de droit au même titre que les contractuels à temps complet, dans les conditions prévues à [l'article 13 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#).

Seule exception : le temps partiel de droit accordé à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant **ou de chaque adoption** jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté **ne peut être accordé qu'aux contractuels** employés depuis plus d'un an **à temps complet ou en équivalent temps plein.**

Lorsqu'ils bénéficient d'un temps partiel de droit, les contractuels à temps non complet sont alors autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à 50, 60, 70 ou 80 % de la durée hebdomadaire du service que les contractuels à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.

Pour les fonctionnaires comme les contractuels, **la quotité de temps de travail est appliquée à la durée de service définie pour l'emploi.**

Texte(s) de référence :

> [Art. 5, 10 et 13 du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004](#)

> [Question écrite Assemblée Nationale n°18251 du 19 septembre 1994](#)

Pour aller plus loin

[Fiche BIP – Service à temps partiel \(TEMPAR\)](#)

Le détachement

8. Un fonctionnaire à temps non complet peut-il être détaché ?

OUI, sous certaines limites.

Un fonctionnaire occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peut bénéficier des cas de détachement de plein droit :

- > Pour accomplir un mandat local ;
- > Pour exercer un mandat syndical ;
- > Pour accomplir un stage ou une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours ;
- > Reclassement pour inaptitude physique.

Concernant les cas de détachement discrétionnaire, seuls peuvent en bénéficier les fonctionnaires à temps non complet qui remplissent deux conditions cumulatives :

- > **Occuper un seul emploi ;**
- > **Être intégré dans un cadre d'emplois**, c'est à dire occuper un emploi dont la durée de service est au moins égale à 17 h 30, sauf obligation de service spécifique (*8 h pour les professeurs d'enseignement artistique, 10 h pour les assistants d'enseignement artistique*).

Texte(s) de référence :

- > [Art. 10 et 29 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

Le cumul d'emplois publics

9. Quelles sont les possibilités de cumul d'emplois publics prévues pour un agent à temps non complet ?

Le CGFP interdit à l'agent public de cumuler un emploi permanent à temps complet avec un ou plusieurs autres emplois permanents à temps complet.

En revanche, le [décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) prévoit qu'un fonctionnaire percevant une rémunération à temps complet peut être nommé dans un emploi à temps non complet, dans une collectivité ou un établissement autre que celui qui le rémunère à temps complet, si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Exemple :

Pour les professeurs d'enseignement artistique dont la durée de service à temps complet est de 16 heures, le cumul d'un emploi public permanent à temps complet avec un emploi public permanent à temps non complet sera possible dans la limite d'une durée de service de 35 x 115 %, soit 18 heures et 24 minutes par semaine.

Également, un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet sous réserve que la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15 % celle afférente à un emploi à temps complet.

Exemple :

Pour les assistants d'enseignement artistique dont la durée de service à temps complet est de 20 heures, le cumul d'emplois publics permanents à temps non complet sera possible dans la limite d'une durée de service de 20 x 115 %, soit 23 heures par semaine.

Le juge administratif a pu préciser que ce **plafonnement s'appliquait à tous les emplois permanents occupés, qu'ils le soient en qualité de fonctionnaire ou d'agent contractuel.**

Texte(s) de référence :

- > [Art. L. 123-1 du CGFP](#)
- > [Art. 8 et 9 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- > [Conseil d'Etat, 29 juillet 1994, n°142967](#)

Pour aller plus loin :

- > [FAQ : Le régime juridique des professeurs et des assistants d'enseignement artistique – à jour du mois de septembre 2023](#)

10. En cas de cumul d'emplois publics, comment la coordination entre employeurs est-elle mise en œuvre ?

Des règles de coordination entre employeurs sont prévues pour adapter la prise de certaines décisions individuelles concernant un fonctionnaire à temps non complet en situation de cumul d'emplois publics.

Objet de la décision individuelle	Règle de coordination
Titularisation*	La décision est prononcée par l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire concerné.
Congés (hors congés pour raison de santé)	En cas de désaccord entre les employeurs, la période retenue est celle de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus longue durée de son travail . Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs établissements, la décision est prise par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier . En cas d'égalité sur la date du recrutement, la période retenue est celle de l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire en dernier lieu . En cas d'égalité d'effectif, l'agent choisit la collectivité référente .
Congé pour invalidité temporaire imputable au service	La décision de placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service est prise par l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce les fonctions ayant cours au moment de son recrutement . L'autorité territoriale décide de placer le fonctionnaire en congé pour invalidité temporaire imputable au service pour la durée de son congé, à moins que les autres employeurs du fonctionnaire qui le place en congé ne proposent une durée plus longue.
Appréciation de la valeur professionnelle**	La décision est prononcée après avis ou sur propositions de l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus longue durée de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'avis de la majorité des autorités concernées.
Avancement de grade - Promotion interne**	La décision est prononcée après avis ou sur propositions de l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus longue durée de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements, par l'avis de la majorité des autorités concernées. En cas de désaccord entre les autorités territoriales, la décision est prise par les deux tiers au moins des autorités concernées, représentant l'agent ou de la moitié au moins des autorités concernées .
Disponibilité	La décision est prononcée par décision conjointe des différents employeurs du fonctionnaire.
Sanction disciplinaire	La décision est prononcée par l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions dans plusieurs collectivités ou établissements. Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions peut être prononcé par l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions ou par l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire consacre la plus longue durée de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements.
Licenciement pour insuffisance professionnelle**	La décision est prononcée par l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire ou par l'autorité territoriale de laquelle le fonctionnaire exerce ses fonctions dans plusieurs collectivités ou établissements, après avis des autres autorités territoriales concernées.
L'admission à faire valoir ses droits à la retraite	La décision est prononcée conjointement par les autorités territoriales de laquelle le fonctionnaire a exercé ses fonctions ou de l'établissement auquel le fonctionnaire consacre la plus longue durée de son travail dans plusieurs collectivités ou établissements.

* lorsque le fonctionnaire mis en stage est déjà stagiaire dans le même cadre d'emplois ou emploi au sein d'une autre collectivité ou établissement public.

** lorsque le fonctionnaire occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements.

Texte(s) de référence :

- > [Art. 37-20 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#)
- > [Art. 7, 9-1, 11, 14, 15, 16 et 17 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)

11. Quelles conséquences découlent de la non déclaration d'un cumul d'emplois publics à son autorité territoriale par l'agent à temps non complet ?

Malgré l'absence de dispositif réglementaire d'autorisation de cumul d'emplois publics permanents au sein de la fonction publique territoriale, une information de l'agent auprès de son employeur territorial quant à une situation de cumul d'emplois publics paraît nécessaire à plusieurs égards :

- > Pour les employeurs concernés par le cumul d'emplois à temps non complet : cela permet de contrôler la règle des 115 % (*voir question 9*), et ainsi le non dépassement de celle-ci ;
- > Pour le fonctionnaire à temps non complet : cela permet une harmonisation de sa carrière.

Texte(s) de référence :

- > [Art. 8 et 9 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)

Les droits liés à la santé

12. Quel est le régime de protection sociale des fonctionnaires à temps non complet ?

Cela dépend de la durée hebdomadaire de service du fonctionnaire. Il convient de distinguer deux catégories de fonctionnaires :

- > **Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures :**

Ils relèvent du régime général de la sécurité sociale pour l'ensemble des risques maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès et accidents du travail et sont affiliés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non-Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (*IRCANTEC*) pour la retraite complémentaire.

- > **Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est supérieure ou égale à 28 heures :**

Ils bénéficient du régime spécial des fonctionnaires territoriaux, strictement identique à celui prévu pour les fonctionnaires à temps complet et sont affiliés à la Caisse de retraite des agents des collectivités territoriales (*CNRACL*).

En cas de cumul d'emplois publics, l'appréciation de la quotité de temps de travail se fera sur l'ensemble des emplois.

La modification du nombre d'heures doit être pour la collectivité territoriale ou les collectivités territoriales concernées un point de vigilance, puisque l'affiliation, soit à la CNRACL, soit au régime général et à l'IRCANTEC en dépendra, les cotisations ne seront pas les mêmes, et le régime juridique relatif à l'indisponibilité physique ne sera pas identique, avec notamment l'intervention de la CPAM pour les agents dépendant du régime général et le mécanisme de la subrogation sera éventuellement appliqué dans ce cas.

Il est à noter que pour les agents de la filière artistique, le seuil d'affiliation à la CNRACL a été abaissé au regard de leur obligation de service spécifique :

- > Professeurs d'enseignement artistique : 12 h
- > Assistants d'enseignement artistique : 15 h

Texte(s) de référence :

- > [Art. 8 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- > [Art. 2 al. 4 du décret n°2007-173 du 7 février 2007](#)
- > [Art. 1^{er} du décret n°2022-244 du 25 février 2022](#)
- > Art. 1^{er} du décret n°2022-1707 du 29 décembre 2022

13. Un agent à temps non complet peut-il bénéficier d'un temps partiel thérapeutique ?

OUI. La quotité de travail est alors fixée à 50, 60, 70, 80 ou 90 % et par référence à la quotité de temps de travail hebdomadaire du ou des emploi(s) occupé(s).

Exemple :

Un agent exerçant les fonctions d'auxiliaire de soins à temps non complet pour une durée hebdomadaire de 19 h se voit accorder un temps partiel thérapeutique correspondant à une quotité de travail de 70 %. Il devra effectuer 70 % de 19 h de travail, soit 13 h 18.

Texte(s) de référence :

- > [Art. 13-1 du décret n° 87-602 du 30 juil. 1987](#)
- > [Art. 34-1 du décret n° 91-298 du 20 mars 1991](#)

La cessation de fonctions

14. Un agent à temps non complet peut-il bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle ?

OUI, mais cela dépend du statut de l'agent. En effet, le dispositif expérimental de rupture conventionnelle n'est ouvert qu'aux fonctionnaires titulaires et aux contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI).

L'agent à temps non complet est alors soumis aux mêmes règles de procédure que celles applicables à l'agent à temps complet prévues par le décret.

Pour les agents à temps non complet en situation de cumul d'emplois publics, la rupture conventionnelle ne peut intervenir que mise en œuvre auprès de l'ensemble des employeurs territoriaux, que la demande émane de l'un d'entre eux ou de l'agent. Chaque employeur versera une part de l'indemnité de rupture, en fonction de la quotité de travail de chaque emploi.

Texte(s) de référence :

- > [Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019](#)
- > [Question écrite Sénat du 19 mars 2020 n°14787](#)

15. Un fonctionnaire à temps non complet dont l'emploi est supprimé a-t-il droit au reclassement ?

OUI, mais les conséquences d'une suppression d'emploi diffèrent selon que le fonctionnaire est intégré ou non dans un cadre d'emplois.

> **S'agissant du fonctionnaire intégré dans un cadre d'emplois :**

En cas de suppression d'emploi, il bénéficie d'un droit au reclassement tel que prévu aux [articles L. 542-1 et suivants du CGFP](#) :

- > L'autorité territoriale qui supprime l'emploi doit rechercher les possibilités de reclassement existantes dans un autre emploi du grade détenu par l'agent, ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois ;

- > S'il est impossible de reclasser l'agent, celui-ci est maintenu en surnombre pendant un an, période pendant laquelle tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade lui est proposé en priorité ;
- > Au terme de ce délai, il est pris en charge par le centre de gestion ou par le CNFPT et perçoit la rémunération rapportée à la quotité du temps travaillé dans l'emploi à temps non complet supprimé, à hauteur de 100 % de la première année puis réduite de 10 % chaque année.

Les emplois proposés à l'agent doivent comporter une durée hebdomadaire de service au moins égale à celle de l'emploi supprimé.

A noter que la prise en charge ne couvre que le temps de travail supprimé.

> **S'agissant du fonctionnaire non intégré dans un cadre d'emplois :**

En cas de suppression d'emploi, il bénéficie d'un droit au reclassement tel que prévu à [l'article 30 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#) :

- > L'autorité territoriale qui supprime l'emploi doit rechercher les possibilités de reclassement existantes dans un autre emploi comportant un temps de service équivalent, relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. L'offre de reclassement, écrite et précise, concerne les emplois des services relevant de l'autorité territoriale ayant recruté l'agent. L'emploi proposé doit être compatible avec ses compétences professionnelles ;
- > S'il est impossible de reclasser l'agent, celui-ci est licencié et perçoit une indemnité de licenciement dans les conditions prévues aux [articles 30 à 33 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#). L'autorité territoriale informe le fonctionnaire de son droit à l'allocation chômage.

Texte(s) de référence :

- > [Art. L. 542-1 et suivants du CGFP](#)
- > [Art. L. 542-15 du CGFP](#)
- > [Art. 18 et 30 à 33 du décret n°91-298 du 20 mars 1991](#)
- > [Circulaire ministérielle du 28 mai 1991 n°NOR : INTB9100115C](#)