

Le temps partiel pour les cadres, c'est :

un contrat **existant** et **facile** à mettre en place en CDI ou CDD,
un cadencement **flexible** et **défini par l'employé.e et l'employeur**,
une relation bipartite **sans intermédiaire**, en **interne** et sur le **long terme**.

Retour d'expériences

Aux Pays-Bas, **50%** des salariés sont à temps partiel
et **la productivité est plus importante** qu'en France.

78% des salariés seraient capables de faire leur journée de travail en 7h.**

Le travail à temps partiel permet de **réduire les problèmes de santé**
au travail et **d'augmenter le nombre et la qualité des emplois*****

Les bénéfices



Améliorer votre **attractivité** et
votre **marque employeur**.



Décuplez votre terrain de jeu et
recruter **à la hauteur de vos besoins**.



Développez des **synergies**
grâce aux différentes activités
de vos salariés.



Contribuer au **bien-être**, à la
fidélité, et à **l'engagement** de vos
collaborateurs.

Comment ça marche ?

Le temps de travail :

- Inférieur à 218* jours annuels pour les cadres au forfait « jours »
- Inférieur à 35* heures hebdomadaires pour les cadres au forfait « heures »

Le cadencement est généralement à la semaine ou au mois, mais possible aussi à la journée ou à l'année suivant les besoins.

La rémunération du cadre à temps partiel (incluant ses primes d'intéressement et participation) ainsi que **les charges patronales** sont définies au pro rata de son équivalent temps plein.

Les salariés à temps partiel peuvent **cumuler plusieurs emplois** chez des employeurs différents s'il respectent l'obligation de loyauté. C'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas exercer une activité (à leur compte ou pour un autre employeur) pouvant en concurrencer une autre.

*Ou à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche, l'entreprise, ou l'établissement

**Selon une étude de Workforce Institute sur 3000 personnes dans 8 pays en 2018.

*** Selon une étude mondiale de l'International Labour Office de 2018.