

Comment inclure les salariés à temps partiel dans les dispositifs de formation ?

Réponse courte

Pour inclure les **salariés à temps partiel** dans les dispositifs de formation, il faut leur garantir un **accès égal** à toutes les formations professionnelles, obligatoires ou facultatives, internes ou externes, sans discrimination liée à la durée du travail. Les droits à la formation, tels que le **congé individuel de formation**, sont ouverts aux salariés à temps partiel sous réserve des mêmes conditions d'ancienneté, avec une possible proratisation de la durée selon le temps de travail.

L'organisation pratique doit tenir compte des horaires spécifiques des salariés à temps partiel : la formation suivie pendant les heures de travail est **rémunérée normalement**, tandis que la participation en dehors des horaires habituels doit être volontaire et compensée. L'employeur doit informer individuellement ces salariés des formations disponibles, adapter les plannings et, si besoin, **ajuster les contenus et horaires** pour faciliter leur participation effective.

Il est recommandé d'intégrer explicitement les salariés à temps partiel dans la politique de formation, de formaliser les modalités d'accès dans le règlement interne ou les accords collectifs, et de vérifier que les critères de sélection et la planification ne créent pas de **disparité indirecte** avec les salariés à temps plein.

Définition

L'**inclusion des salariés à temps partiel** dans les dispositifs de formation désigne l'ensemble des mesures permettant à ces salariés de bénéficier, au même titre que les salariés à temps plein, de l'accès à la **formation professionnelle continue** organisée ou financée par l'employeur. Cette égalité d'accès concerne tant les formations obligatoires que facultatives, internes ou externes à l'entreprise, et vise à garantir le développement des compétences professionnelles, l'**adaptation au poste** de travail et l'employabilité.

Questions fréquentes

Comment planifier les formations pour permettre aux salariés à temps partiel de participer ?

Il est nécessaire d'adapter les plannings en tenant compte des horaires spécifiques des salariés à temps partiel, et de leur communiquer individuellement les formations disponibles. L'adaptation des contenus et des horaires de formation peut faciliter leur participation effective.

Comment rémunérer un salarié à temps partiel qui suit une formation pendant ses heures de travail ?

Lorsque la formation est suivie pendant les heures de travail contractuelles, le salarié est rémunéré normalement pour ce temps. Si la participation a lieu en dehors des horaires habituels, elle doit être volontaire et donner lieu à compensation en temps ou en rémunération.

Faut-il mentionner explicitement les salariés à temps partiel dans la politique de formation ?

Oui, il est recommandé d'intégrer explicitement les salariés à temps partiel dans la politique de formation de l'entreprise avec une communication transparente sur les dispositifs existants. Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables que la loi en matière d'accès à la formation pour ces salariés.

Les critères de sélection pour les formations peuvent-ils désavantager indirectement les salariés à temps partiel ?

Les responsables RH doivent veiller à ce que les critères de sélection comme les exigences de disponibilité ou de volume horaire ne défavorisent pas indirectement les salariés à temps partiel. Il est conseillé de formaliser les modalités d'accès dans le règlement interne ou les accords collectifs en prévoyant des mesures spécifiques.

Les salariés à temps partiel ont-ils accès aux mêmes formations que les salariés à temps plein ?

Oui, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein, conformément à l'article L. 123-2 du Code du travail qui interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail. Le congé individuel de formation est accessible sous les mêmes conditions d'ancienneté, avec une proratisation possible de la durée.

Conditions d'exercice

Les conditions encadrant l'accès à la formation pour les salariés à temps partiel sont les suivantes.

Condition	Détail
Égalité des droits	Mêmes droits à la formation que les salariés à temps plein (art. <u>L.123-2</u> du Code du travail)
Interdiction de discrimination	Aucune discrimination fondée sur la durée du travail
Droits individuels	Congé individuel de formation (CIF) et congé pour raisons de formation accessibles sous les mêmes conditions d'ancienneté
Proratisation possible	La durée du congé peut être proratisée en fonction du temps de travail, sauf disposition conventionnelle plus favorable

Modalités pratiques

Les modalités d'organisation de la formation pour les salariés à temps partiel sont les suivantes.

Modalité	Détail
Formation pendant les heures contractuelles	Le salarié est rémunéré normalement pour le temps de formation
Formation hors heures habituelles	Participation volontaire et donnant lieu à compensation en temps ou en rémunération
Information individuelle	L'employeur informe individuellement les salariés à temps partiel des formations disponibles
Adaptation des plannings	Nécessaire pour permettre la participation effective des salariés à temps partiel

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'**intégrer** explicitement les salariés à temps partiel dans la politique de formation de l'entreprise, en assurant une communication transparente sur les dispositifs existants. Les responsables RH doivent **veiller** à ce que les critères de sélection pour l'accès à la formation ne défavorisent pas les salariés à temps partiel, notamment en matière de disponibilité ou de volume horaire.

L'**adaptation** des contenus et des horaires de formation peut faciliter la participation. Il est conseillé de **formaliser** les modalités d'accès à la formation dans le règlement interne ou dans les accords collectifs, en prévoyant des mesures spécifiques pour garantir l'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.123-2</u> du Code du travail	Prohibition de toute discrimination fondée sur la durée du travail ; égalité d'accès à la formation
Art. <u>L.541-1</u> et s. du Code du travail	Encadrement du congé individuel de formation, accessible aux salariés à temps partiel selon les mêmes conditions
Conventions collectives	Peuvent prévoir des dispositions plus favorables
Jurisprudence luxembourgeoise	Obligation pour l'employeur d'assurer une égalité de traitement en matière de formation

Vérifiez systématiquement que les modalités d'accès à la formation ne créent pas de disparité indirecte entre salariés à temps plein et à temps partiel, notamment lors de la planification des sessions et de l'attribution des budgets formation.

Voir aussi

- [Égalité d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel](#)
- [Quels critères pour garantir l'équité dans l'accès à la formation ?](#)
- [Le refus d'accorder une formation peut-il être une discrimination ?](#)
- [Accès prioritaire à la formation pour les salariés en situation de handicap](#)
- [Droits spécifiques à la formation selon le profil du salarié](#)

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.