

Le télétravail est-il compatible avec le temps partiel ?

Réponse courte

Le télétravail est **pleinement compatible** avec le temps partiel. Aucune disposition légale n'exclut les salariés à temps partiel du bénéfice du télétravail. Le principe d'égalité de traitement prévu par l'article L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail, ce qui signifie qu'un salarié à temps partiel a les **mêmes droits** d'accès au télétravail qu'un salarié à temps plein.

La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 s'applique à tous les salariés éligibles au télétravail, **sans condition de durée** du travail. L'avenant de télétravail doit préciser les jours et les horaires de télétravail en cohérence avec le contrat à temps partiel. L'employeur doit veiller à ce que les **équipements et frais** soient pris en charge de manière proportionnée à la fréquence effective du télétravail.

Définition

La compatibilité du télétravail avec le temps partiel désigne la possibilité pour un salarié travaillant à **durée réduite** de bénéficier du télétravail dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein. Cette compatibilité est garantie par le principe d'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Comment éviter l'isolement d'un salarié à temps partiel en télétravail ?

En prévoyant des jours de présence obligatoire sur site pour maintenir le lien social et l'intégration dans l'équipe. Le cumul temps partiel et télétravail ne doit pas conduire à un isolement excessif du salarié, ce qui constituerait un risque psychosocial à prévenir.

Faut-il un avenant spécifique pour le cumul ?

Oui. L'avenant de télétravail doit préciser les jours et horaires en cohérence avec le contrat à temps partiel, en intégrant les modalités spécifiques du cumul. Cette formalisation prévient toute ambiguïté sur l'organisation du travail combinant télétravail et durée réduite.

L'éligibilité du poste change-t-elle pour un temps partiel ?

Non. Le poste doit être compatible avec le télétravail indépendamment de la durée du travail. Les critères d'éligibilité s'appliquent identiquement, et le temps partiel ne constitue ni un avantage ni un désavantage dans l'évaluation de la compatibilité du poste avec le télétravail.

Le télétravail est-il compatible avec le temps partiel ?

Oui pleinement. Aucune disposition légale n'exclut les salariés à temps partiel du bénéfice du télétravail. Le principe d'égalité de traitement de l'article L. 251-1 du Code du travail interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail, garantissant les mêmes droits d'accès.

Les frais sont-ils calculés au prorata pour un temps partiel ?

Oui. Les équipements et frais sont pris en charge de manière proportionnée à la fréquence effective du télétravail. Le calcul au prorata des jours effectivement télétravaillés assure une prise en charge équitable, conforme aux principes de la convention du 20 octobre 2020.

Un refus fondé sur le temps partiel est-il valable ?

Non. Le refus de télétravail fondé uniquement sur le statut de salarié à temps partiel constitue une discrimination susceptible d'être sanctionnée. L'employeur doit justifier tout refus par des critères objectifs liés à la nature du poste ou aux nécessités du service concerné.

Conditions d'exercice

Le cumul du télétravail et du temps partiel obéit à des conditions de mise en œuvre.

| Condition | Détail |
|----------------------|--|
| Égalité d'accès | Le temps partiel ne peut justifier un refus de télétravail (art. L.251-1) |
| Éligibilité du poste | Le poste doit être compatible avec le télétravail, indépendamment de la durée |
| Avenant adapté | L'avenant de télétravail intègre les horaires du temps partiel |
| Proportionnalité | Les équipements et frais sont pris en charge au prorata du télétravail effectif |
| Organisation | Les jours de télétravail et de présence sont coordonnés avec l'emploi du temps partiel |

Modalités pratiques

L'organisation du télétravail pour un salarié à temps partiel suit un processus adapté.

| Étape | Détail |
|---------------|---|
| Demande | Le salarié à temps partiel formule sa demande de télétravail |
| Évaluation | Vérifier la compatibilité du poste et l'organisation du service |
| Planification | Définir les jours de télétravail en cohérence avec le planning de temps partiel |
| Avenant | Rédiger un avenant combinant les modalités du temps partiel et du télétravail |
| Suivi | Adapter le suivi du temps de travail aux spécificités du cumul |

Pratiques et recommandations

Traiter les demandes de télétravail des salariés à temps partiel avec les mêmes critères objectifs que celles des salariés à temps plein pour garantir l'égalité de traitement.

Adapter l'avenant de télétravail pour refléter précisément les jours et horaires de télétravail en cohérence avec le contrat à temps partiel, afin d'éviter toute ambiguïté.

Veiller à ce que le cumul temps partiel et télétravail ne conduise pas à un isolement excessif du salarié en prévoyant des jours de présence obligatoire sur site.

Calculer les frais de télétravail au prorata des jours effectivement télétravaillés pour assurer une prise en charge équitable, en respectant les règles de durée du travail.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. <u>L.251-1</u> Code du travail | Non-discrimination et égalité de traitement |
| Art. <u>L.211-1</u> Code du travail | Champ d'application des dispositions sur la durée du travail |
| Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 | Conditions de mise en place du télétravail pour tous les salariés éligibles |

Le refus de télétravail fondé uniquement sur le statut de salarié à temps partiel constitue une discrimination susceptible d'être sanctionnée. L'employeur doit justifier tout refus par des critères objectifs liés à la nature du poste ou aux nécessités du service.

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.