

# Un contrat à temps partiel peut-il comporter du télétravail ?

## Réponse courte

Le télétravail est pleinement compatible avec un **contrat à temps partiel**. Le principe d'**égalité de traitement** garanti par l'art. L.251-1 du Code du travail interdit toute discrimination entre salariés à temps plein et à temps partiel dans l'accès au travail à distance. L'employeur ne peut refuser le télétravail au seul motif que le salarié travaille à temps réduit.

Les modalités doivent être adaptées au **volume horaire effectif** du salarié. L'avenant de télétravail précise la répartition entre jours sur site et jours à distance en cohérence avec le temps partiel. La convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020 confirme que le télétravail repose sur le **volontariat mutuel** et s'applique indépendamment de la durée contractuelle du travail.

## Définition

Le télétravail à temps partiel désigne l'exercice d'une activité professionnelle à distance par un salarié dont le contrat prévoit une **durée de travail inférieure** à la durée légale. Le salarié bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein, y compris l'accès au télétravail, conformément au principe de **non-discrimination**.

## Conditions d'exercice

L'accès au télétravail pour un salarié à temps partiel obéit aux mêmes exigences que pour un temps plein.

Condition	Détail
<b>Égalité de traitement</b>	Le temps partiel ne peut justifier un refus de télétravail (art. <u>L.251-1</u> )
<b>Éligibilité du poste</b>	Le poste doit être compatible avec le travail à distance, indépendamment du volume horaire
<b>Avenant écrit</b>	Obligatoire pour le télétravail régulier, même à temps partiel
<b>Proportionnalité</b>	La fréquence du télétravail est adaptée au nombre de jours travaillés
<b>Volontariat</b>	Le salarié ne peut être contraint au télétravail du fait de son temps partiel

## Modalités pratiques

La mise en place du télétravail pour un salarié à temps partiel suit un processus adapté.

Étape	Détail
Vérifier l'éligibilité	S'assurer que le poste est compatible avec le travail à distance
Adapter le planning	Définir les jours de télétravail en cohérence avec le calendrier du temps partiel
Formaliser l'avenant	Préciser la répartition présentiel/distance, les plages horaires et les équipements
Calculer les frais	Ajuster l'indemnité de télétravail au prorata des jours effectivement télétravaillés
Garantir l'accès aux outils	Fournir les mêmes équipements qu'aux salariés à temps plein en télétravail

## Pratiques et recommandations

**Appliquer** les mêmes critères d'éligibilité au télétravail pour les salariés à temps partiel et à temps plein afin de prévenir toute rupture d'égalité de traitement.

**Adapter** la fréquence du télétravail au volume horaire contractuel pour maintenir un équilibre entre présence sur site et travail à distance.

**Documenter** dans l'avenant de télétravail la répartition précise des jours sur site et à distance, en tenant compte des jours non travaillés du temps partiel.

**Veiller** à inclure les salariés à temps partiel en télétravail dans les réunions d'équipe et les événements collectifs pour prévenir l'isolement, en respectant les règles de durée du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Volontariat, égalité des droits et formalisation du télétravail
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité applicable au poste de télétravail

Le refus de télétravail fondé uniquement sur le temps partiel constitue une discrimination au sens de l'art. L.251-1. L'employeur doit justifier tout refus par des critères objectifs liés au poste et non à la durée du contrat.

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.