

# 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**.

## Questions fréquentes

### Comment adapter l'avenant pour un temps partiel en télétravail ?

L'avenant précise la répartition entre jours sur site et jours à distance en cohérence avec le temps partiel. Les modalités sont adaptées au volume horaire effectif du salarié, en formalisant les plages horaires, la fréquence de télétravail et les équipements fournis par l'employeur.

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

En incluant dans les réunions d'équipe et événements collectifs et en prévoyant des jours de présence obligatoire sur site. La conjonction du temps partiel et du télétravail peut accentuer l'isolement, ce qui justifie une vigilance accrue de l'employeur sur l'intégration.

### Faut-il proportionner les frais de télétravail au temps partiel ?

Oui. L'indemnité de télétravail est ajustée au prorata des jours effectivement télétravaillés. Cette proportionnalité respecte le principe d'équité et permet une prise en charge équitable des frais réels supportés par le salarié à temps partiel exerçant à distance.

### Les apprentis et CDD à temps partiel sont-ils éligibles ?

Oui. Le principe d'égalité de traitement s'applique à tous les statuts contractuels. Les CDD et apprentis à temps partiel bénéficient des mêmes droits d'accès au télétravail que les CDI à temps plein, sous réserve de la compatibilité de leur poste avec le travail à distance.

### Peut-on imposer le télétravail à un salarié à temps partiel ?

Non. Le double volontariat de la convention du 20 octobre 2020 s'applique. Le télétravail ne peut être imposé au salarié à temps partiel du fait de son statut. L'imposition unilatérale constituerait une modification substantielle nécessitant l'accord du salarié.

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

Oui pleinement. Le télétravail est compatible avec un contrat à temps partiel. Le principe d'égalité de traitement garanti par l'article 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.

## Conditions d'exercice

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

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