

# La CCT Banques couvre-t-elle les salariés à temps partiel ?

## Réponse courte

Oui, la CCT Banques 2024-2026 couvre pleinement les salariés à **temps partiel**. Toutes les dispositions conventionnelles en matière de rémunération, de primes et d'avantages sociaux leur sont applicables au **prorata de leur temps de travail** contractuel. Cette règle de proratisation s'applique au salaire minimum de référence, à la prime de fidélité, à l'enveloppe salariale et à la prime exceptionnelle.

Le principe d'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel est garanti tant par la convention que par le Code du travail. Un salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits en matière de **classification professionnelle**, de formation individuelle et de présomption d'acquisition de compétences. La proratisation ne peut en aucun cas conduire à exclure un salarié du bénéfice d'un **avantage conventionnel**.

## Définition

Le **salarié à temps partiel** dans le secteur bancaire est un salarié dont la durée contractuelle de travail est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'entreprise. La **proratisation** consiste à calculer les droits conventionnels proportionnellement au temps de travail effectif par rapport à un temps plein. Le principe de **non-discrimination** interdit de traiter un salarié à temps partiel de manière moins favorable qu'un salarié à temps plein comparable.

## Conditions d'exercice

Les droits conventionnels des salariés à temps partiel sont encadrés par les règles suivantes.

Droit	Application temps partiel
<b>Salaire minimum de référence</b>	Proratisé selon le temps de travail contractuel
<b>Prime de fidélité</b>	Proratisée, plafond de 755 EUR (ind. 100) applicable au prorata
<b>Enveloppe salariale</b>	Inclus dans le calcul de la masse salariale de référence
<b>Prime exceptionnelle 2025</b>	Proratisée des 500 EUR brut selon le temps de travail
<b>Classification</b>	Identique à un salarié à temps plein occupant la même fonction
<b>Formation</b>	16 heures individuelles proratisées selon le temps de travail

## Modalités pratiques

La gestion des salariés à temps partiel requiert des calculs spécifiques pour chaque avantage conventionnel.

Élément	Détail
Base de calcul	Ratio temps partiel / temps plein appliqué à chaque avantage
Fiche de paie	Mentionner le taux d'activité et les montants proratisés
Ancienneté	Calculée sur la durée du contrat, sans proratisation du temps de travail
Changement de quotité	Recalculer immédiatement les droits conventionnels en cas de modification
Passage temps plein	Recalculer les droits au prorata du nouveau temps de travail

## Pratiques et recommandations

**Automatiser** les calculs de proratisation dans le système de paie pour éviter les erreurs manuelles et garantir la conformité conventionnelle.

**Vérifier** que l'ancienneté conventionnelle est calculée sur la durée du contrat et non sur le volume horaire effectué.

**Informier** les salariés à temps partiel de leurs droits conventionnels proratisés, notamment lors de l'embauche ou d'un changement de quotité.

**Garantir** l'accès aux formations individuelles dans des conditions compatibles avec le temps de travail réduit du salarié.

**Documenter** chaque calcul de proratisation pour assurer la traçabilité en cas de contrôle ou de contestation.

## Cadre juridique

L'égalité de traitement des salariés à temps partiel repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.123-1</u> et suivants du Code du travail	Égalité de traitement et non-discrimination
Art. <u>L.162-8</u> du Code du travail	Application de la CCT à l'ensemble du personnel visé
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Principe de faveur et contenu de la CCT
CCT Banques 2024-2026	Proratisation des dispositions de rémunération pour le temps partiel

La proratisation ne s'applique qu'aux droits pécuniaires proportionnels au temps de travail. Les droits non liés au temps de travail (protection contre le licenciement, accès aux informations, participation aux élections) s'appliquent intégralement. En cas de litige, le tribunal du travail vérifie que la proratisation a été correctement appliquée.

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.