

Comment est calculée la rémunération d'un salarié à temps partiel dans le secteur bancaire ?

Réponse courte

La rémunération d'un salarié à temps partiel dans le secteur bancaire est calculée au **prorata temporis** de son régime horaire, conformément à la CCT Banques et au Code du travail. Un salarié travaillant à **mi-temps** perçoit la moitié du salaire correspondant à un temps plein dans son groupe de classification, conformément aux règles applicables au temps partiel. Ce principe s'applique à **toutes les composantes** de la rémunération : salaire de base, enveloppes salariales et primes conventionnelles.

Le salarié à temps partiel bénéficie des **mêmes droits conventionnels** que le salarié à temps plein, proportionnellement à son temps de travail. Le salaire minimum de référence de son groupe (A : **364 EUR**, B : **397,8 EUR**, C : **494,9 EUR**, D : **595,9 EUR** à l'indice 100) constitue la base de calcul, ajustée au prorata de la fraction de temps travaillé.

Définition

Le **prorata temporis** est le principe selon lequel toutes les dispositions de rémunération prévues par la CCT Banques s'appliquent proportionnellement au temps de travail effectif du salarié. Ce principe est explicitement consacré par la convention collective, qui précise que toutes les dispositions de rémunération sont appliquées au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Ce mécanisme garantit l'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel, en évitant toute discrimination fondée sur le régime horaire. Il s'applique à l'ensemble des éléments de rémunération : salaire de base, prime de fidélité, enveloppes salariales annuelles et présomption d'acquisition de compétences.

Conditions d'exercice

Le calcul au prorata s'applique à l'ensemble des composantes salariales conventionnelles.

Composante	Calcul temps partiel
Salaire minimum de référence	Minimum du groupe x fraction de temps travaillé
Enveloppe salariale	Quote-part proportionnelle au régime horaire
Prime de fidélité	Prorata du montant temps plein
Présomption de compétences	Progression identique en pourcentage
Prime exceptionnelle 2025	Selon les termes de la CCT
Indexation automatique	Appliquée sur le salaire proratisé

Le principe de non-discrimination interdit toute différence de traitement entre temps plein et temps partiel qui ne serait pas justifiée par la proportionnalité du temps de travail.

Modalités pratiques

Le calcul concret de la rémunération à temps partiel s'effectue selon la formule suivante.

Élément	Formule
Salaire de base	(Minimum conventionnel indexé) x (heures contractuelles / 40 heures)
Exemple groupe B à 50 %	397,8 EUR ind. 100 x coefficient indexation x 50 %
Augmentation enveloppe	Montant individuel x fraction de temps travaillé
Prime de fidélité	Montant calculé x fraction de temps travaillé
Vérification	Comparer la ligne "salaire de base" au minimum conventionnel proratisé

Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire de travail et la répartition des heures, conformément à l'article [L.123-1](#) du Code du travail. La fraction de temps travaillé est le rapport entre les heures contractuelles et la durée légale de 40 heures.

Pratiques et recommandations

Vérifier la cohérence entre le salaire versé et le minimum conventionnel proratisé est essentiel lors de chaque modification du régime horaire ou déclenchement d'une tranche indiciaire.

Conserver le contrat de travail mentionnant le régime horaire exact permet de calculer précisément le prorata applicable et de vérifier la conformité de la rémunération.

Demander le détail du calcul aux ressources humaines en cas de doute sur l'application du prorata à une composante spécifique de la rémunération est un droit légitime du salarié.

Solliciter un passage à temps plein est un droit reconnu au salarié à temps partiel, qui doit être informé des postes vacants correspondant à sa qualification conformément au Code du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.123-1</u> et suivants	Dispositions relatives au travail à temps partiel
Article <u>L.162-12</u>	Principe de faveur entre CCT et contrat individuel
Article <u>L.251-1</u>	Non-discrimination, y compris fondée sur le régime de travail
CCT Banques 2024-2026	Application prorata temporis de toutes les dispositions de rémunération

Le prorata temporis est un principe impératif qui protège le salarié à temps partiel contre toute sous-rémunération. Toute disposition de la CCT Banques (salaire minimum, enveloppes, primes, présomption de compétences) s'applique proportionnellement au temps de travail. Un salarié à temps partiel ne peut être exclu des mécanismes de progression salariale.

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.