

—— Le calcul des primes conventionnelles pour les salariés à temps partiel ——

Compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté dans l'entreprise, la rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise (c. trav. art. L. 3123-5).

Le principe de proportionnalité s'applique également aux primes et indemnités prévues par un accord collectif. Pour y faire échec, il faut une mention expresse de l'accord collectif (cass. soc. 7 septembre 2017, n° 16-19528 FSPB).

Dans une affaire jugée le 24 octobre 2018, un salarié à temps partiel réclamait des sommes au titre de divers éléments de salaire conventionnels. Les éléments en cause concernaient :

- une prime d'ancienneté prévue par accord d'entreprise, s'ajoutant au salaire mensuel de base et calculée selon un pourcentage variant en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise ;
- un supplément familial, prévu également par accord d'entreprise, s'élevant à 35 € pour chacun des deux premiers enfants à charge et 87 € à compter du troisième enfant à charge ;
- une augmentation générale forfaitaire de 600 € bruts sur l'année au titre des mesures salariales, prévue pour tous les collaborateurs.

Le salarié estimait qu'il devait bénéficier de toutes ces sommes de façon forfaitaire, sans prorata en fonction de sa durée du travail.

Mais les juges du fond ont rejeté sa demande et ont fixé le montant des sommes dues au salarié en fonction de sa durée du travail.

La Cour de cassation confirme la décision des premiers juges et rappelle qu'en l'absence de disposition conventionnelle faisant exception au principe de proportionnalité posé par l'article L. 3123-5 du code du travail, le rappel dû au salarié au titre des diverses sommes conventionnelles devait tenir compte du temps partiel.

Cass. soc. 24 octobre 2018, n° 16-15898 D

[Source : RF Payes 09 novembre 2018](#)