Comment l'ETP influence-t-il le calcul des congés au Luxembourg ?

Réponse courte

L'**Équivalent Temps Plein (ETP)** détermine le **prorata des droits à congé** pour les salariés à temps partiel au Luxembourg. Le congé légal de **26 jours ouvrables** prévu à l'article L.233-4 s'applique à un temps plein de **40 heures par semaine** (art. L.211-3). Pour un salarié à temps partiel, les jours de congé sont calculés proportionnellement à sa **quotité de travail**.

Le calcul repose sur la formule : **ETP = heures hebdomadaires / 40**. Un salarié à 20h/semaine (0,50 ETP) travaillant sur 5 jours bénéficie de 26 jours de congé, mais chaque jour de congé correspond à une demi-journée de travail effectif. Si la durée hebdomadaire est répartie sur **moins de 5 jours**, le nombre de jours de congé est ajusté proportionnellement au nombre de jours travaillés par semaine.

Définition

L'**Équivalent Temps Plein (ETP)** est un coefficient décimal exprimant la **quotité de travail** d'un salarié par rapport à la durée légale de référence de 40 heures par semaine. Il sert de base au calcul proportionnel de nombreux droits, notamment les **congés annuels payés**, les **congés extraordinaires** et les indemnités associées.

Au Luxembourg, l'ETP est essentiel pour garantir l'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel, conformément aux articles L.123-1 et suivants du Code du travail relatifs au travail à temps partiel.

Questions fréquentes

À quoi sert l'ETP dans la gestion RH au Luxembourg ?

L'ETP est essentiel pour le calcul des effectifs, la gestion budgétaire, le reporting social et les obligations déclaratives auprès des organismes luxembourgeois (CCSS, STATEC, IGSS). Il permet aussi de comparer les charges de travail et planifier les ressources humaines.

Comment calculer l'Équivalent Temps Plein (ETP) au Luxembourg ?

L'ETP se calcule en divisant le nombre d'heures travaillées par semaine par la durée légale de 40 heures : ETP = heures/semaine ÷ 40. Par exemple, un salarié à 32h/semaine = 0,80 ETP et un salarié à 20h/semaine = 0,50 ETP.

Comment calculer l'ETP pour un temps partiel annualisé ?

Pour un temps partiel annualisé, l'ETP se calcule en divisant les heures annuelles par 2080 heures (40h × 52 semaines). Cette méthode permet de prendre en compte les variations saisonnières d'activité.

Quels contrats de travail sont concernés par le calcul de l'ETP ?

Tous les contrats de travail sont concernés : salariés permanents, CDD, contrats d'apprentissage, contrats étudiants et intérimaires. Sont exclus les stagiaires non rémunérés, bénévoles, dirigeants non salariés et consultants externes.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Les règles de calcul des congés selon l'ETP varient en fonction de la répartition du temps de travail :

Situation	Jours de congé	Mode de calcul
Temps plein (40h/5j)	26 jours ouvrables	Droit intégral
Temps partiel (20h/5j)	26 jours ouvrables	Chaque jour = demi-journée de travail
Temps partiel (20h/3j)	15,6 jours	26 x (3/5) = prorata jours travaillés
Temps partiel (32h/4j)	20,8 jours	26 x (4/5) = prorata jours travaillés
CDD	Prorata temporis	1/12 du congé annuel par mois travaillé

Modalités pratiques

Le tableau ci-dessous détaille les équivalences ETP et congés pour les configurations les plus courantes :

Heures/semaine	ETP	Jours travaillés	Jours de congé	Heures de congé équivalentes
40h	1,00	5	26	208h
32h	0,80	4	20,8	166,4h
24h	0,60	3	15,6	124,8h
20h	0,50	5	26	104h
16h	0,40	2	10,4	83,2h

Pratiques et recommandations

Distinguer clairement le nombre de jours de congé du volume horaire de congé, car un salarié à temps partiel sur 5 jours bénéficie de 26 jours mais avec une valeur horaire réduite par jour.

Adapter le calcul à la répartition effective des jours travaillés : un salarié travaillant 3 jours par semaine a droit à moins de jours de congé qu'un salarié travaillant 5 jours, même à quotité horaire identique.

Documenter les modalités de calcul dans le contrat de travail ou le règlement intérieur pour éviter les contestations, notamment en cas de modification de la quotité en cours d'année.

Vérifier la convention collective applicable qui peut prévoir des règles plus favorables pour le calcul des congés des salariés à temps partiel.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.233-4 du Code du travail	Congé légal de 26 jours ouvrables par an
Art. L.211-3 du Code du travail	Durée légale du travail de 40 heures par semaine
Art. L.123-1 à L.123-7 du Code du travail	Travail à temps partiel et égalité de traitement
Art. L.233-5 du Code du travail	Définition des jours ouvrables et calcul pour semaines de 5/6 jours
Art. L.233-12 du Code du travail	Prorata du congé en cas de fin de contrat en cours d'année

Le principe fondamental est l'égalité de traitement : un salarié à temps partiel ne peut être défavorisé par rapport à un salarié à temps plein pour le calcul de ses congés. Le calcul doit toujours refléter la répartition réelle des jours travaillés par semaine. En cas de modification de la quotité en cours d'année, le calcul se fait au prorata des périodes travaillées selon chaque quotité.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois