

Un contrat de travail peut-il être conclu à temps partiel au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un contrat de travail peut être conclu à temps partiel au Luxembourg. Il doit être établi par écrit, signé par les deux parties et remis au salarié au plus tard le jour de l'entrée en service. Le contrat doit préciser la durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle (généralement 40 heures par semaine) ainsi que la répartition des horaires.

Le contrat à temps partiel peut être à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI). En cas de CDD à temps partiel, l'employeur doit informer l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)). Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits que le salarié à temps plein, de manière proportionnelle.

Définition

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat par lequel un salarié s'engage à travailler, sur une base régulière, un nombre d'heures inférieur à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. La durée du travail à temps partiel doit être clairement inférieure à la durée normale de travail à temps plein, fixée à 40 heures par semaine selon l'article [L.211-5](#) du Code du travail luxembourgeois, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Questions fréquentes

Comment modifier les horaires d'un salarié à temps partiel ?

La modification des horaires nécessite une clause écrite prévue au contrat, le respect d'un délai de prévenance minimal de 7 jours calendaires (sauf dérogation conventionnelle), et l'accord écrit du salarié en cas de changement substantiel. Les heures complémentaires ne peuvent excéder 20% de la durée contractuelle.

L'employeur doit-il informer l'ITM pour un contrat à temps partiel ?

Oui, l'employeur doit informer l'Inspection du travail et des mines (ITM) uniquement en cas de CDD à temps partiel, conformément à l'article L.122-2 du Code du travail. Cette obligation ne s'applique pas aux CDI à temps partiel.

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à temps partiel au Luxembourg ?

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat par lequel un salarié s'engage à travailler, sur une base régulière, un nombre d'heures inférieur à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise (généralement 40 heures par semaine). Il peut être conclu en CDI ou CDD et doit obligatoirement être établi par écrit.

Quelles sont les mentions obligatoires dans un contrat à temps partiel au Luxembourg ?

Le contrat doit mentionner l'identité des parties, la fonction et qualification du salarié, la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, la répartition des horaires, la période d'essai, les modalités de modification des horaires, le délai de prévenance minimal (7 jours) et les règles applicables aux heures complémentaires.

Conditions d'exercice

Un contrat à temps partiel peut être conclu à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD). Il doit obligatoirement être :

- **établi par écrit,**
- **signé par les deux parties,**
- **remis au salarié au plus tard le jour de l'entrée en service** (article [L.121-4](#) CT).

En cas de **CDD à temps partiel**, l'employeur doit **en informer l'Inspection du travail et des mines (ITM)** (article [L.122-2](#) CT).

Le contrat doit comporter les **mentions suivantes**, conformément aux articles [L.121-4](#) et [L.123-2](#) CT :

- l'identité des parties,
- la fonction exercée,
- la qualification du salarié,
- la rémunération (montant, périodicité, mode de paiement),
- la **durée hebdomadaire ou mensuelle du travail**,
- la **répartition des horaires de travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,
- la **durée de la période d'essai**, si elle est prévue,
- les **cas et modalités selon lesquels la répartition des horaires peut être modifiée**,
- le **délai de prévenance** minimal applicable en cas de modification des horaires (au moins **7 jours calendaires**, sauf accord collectif plus favorable),
- les règles applicables aux **heures complémentaires**.

Modalités pratiques

La modification de la répartition des horaires ne peut intervenir qu'en cas de :

- clause écrite prévue au contrat,
- respect du **délai de prévenance minimal de 7 jours** (sauf dérogation conventionnelle),
- **accord écrit du salarié**, en cas de changement substantiel.

Les heures complémentaires ne peuvent excéder **20 %** de la durée de travail prévue au contrat. Elles doivent être rémunérées selon les règles légales ou conventionnelles. Au-delà de ce seuil, les heures sont considérées comme **heures supplémentaires** et donnent lieu à majoration.

Le salarié à temps partiel bénéficie des **mêmes droits que le salarié à temps plein**, de manière proportionnelle : congés, rémunération, accès à la formation, droits syndicaux, etc.

Pratiques et recommandations

- **Formaliser avec précision** la répartition des horaires dès la rédaction du contrat.
- **Remettre systématiquement un exemplaire signé** du contrat au salarié **avant le début du travail**.
- Informer l'ITM en cas de **CDD à temps partiel**.
- **Prévoir explicitement dans le contrat** les modalités de modification des horaires, avec mention du **délai de prévenance**.
- **Tenir à jour les avenants éventuels**, en cas de modification des conditions de travail.
- **Informers régulièrement les salariés à temps partiel des postes à temps plein** disponibles dans l'entreprise (article L.123-1 CT).

Cadre juridique

- **Article L.121-4 CT** : mentions obligatoires dans tout contrat écrit, remise avant l'entrée en service
- **Article L.122-2 CT** : obligation d'information de l'ITM pour les CDD à temps partiel
- **Article L.123-2 CT** : contenu du contrat à temps partiel, délai de prévenance et conditions de modification
- **Article L.211-5 CT** : durée normale du travail
- Jurisprudence luxembourgeoise sur la requalification des contrats et le respect de l'obligation d'information

Le non-respect des mentions obligatoires ou de l'obligation de remise du contrat avant l'entrée en service expose l'employeur à un risque de requalification ou de sanction administrative. L'absence de clause sur les modalités de modification des horaires constitue une violation du Code du travail.

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.