

Dans quelles conditions un salarié peut-il demander une réduction de son temps de travail ?

Réponse courte

Un salarié peut demander une réduction de son temps de travail s'il est lié par un contrat à durée indéterminée ou déterminée et remplit certaines conditions selon le dispositif choisi. Pour transformer un contrat à temps plein en temps partiel, il doit justifier d'au moins six mois d'ancienneté continue et l'entreprise doit compter au moins 15 salariés ; la demande doit être motivée, préciser la nouvelle durée et la répartition horaire. Pour un congé parental à temps partiel, une ancienneté d'au moins 12 mois continus est requise, et la demande doit être faite dans les délais légaux suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant. D'autres dispositifs (congé pour raisons familiales ou de santé, accords collectifs) peuvent aussi permettre une réduction, sous réserve de l'accord de l'employeur et des justificatifs nécessaires.

La demande doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur dans les délais prévus (généralement au moins deux mois avant la date souhaitée). L'employeur doit répondre par écrit dans un délai d'un mois, en motivant tout refus par des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise. L'absence de réponse dans les délais vaut acceptation tacite, sauf disposition contraire. En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être établi.

Définition

La réduction du temps de travail à l'initiative du salarié désigne la possibilité pour un salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée de solliciter une diminution de la durée hebdomadaire de travail prévue à son contrat, sans rompre la relation de travail. Cette démarche s'inscrit dans le cadre légal du travail à temps partiel, du congé parental à temps partiel ou de dispositifs spécifiques tels que le congé pour raisons familiales ou le congé pour raisons de santé, sous réserve du respect des conditions prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Questions fréquentes

Comment faire une demande de réduction du temps de travail et dans quels délais ?

La demande doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur au moins deux mois avant la date souhaitée de modification. Elle doit préciser la nouvelle durée et la répartition horaire souhaitées, ainsi que les motifs de la demande. L'employeur dispose d'un mois pour répondre par écrit.

L'employeur peut-il refuser une demande de réduction du temps de travail ?

Oui, l'employeur peut refuser la demande pour des motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise, mais il doit motiver son refus par écrit dans un délai d'un mois. L'absence de réponse dans les délais vaut acceptation tacite. Il est interdit de licencier un salarié en raison de sa demande de réduction du temps de travail.

Quelles sont les conditions pour qu'un salarié puisse demander une réduction de son temps de travail au Luxembourg ?

Un salarié peut demander une réduction de son temps de travail s'il a un contrat à durée indéterminée ou déterminée et remplit certaines conditions selon le dispositif. Pour transformer un contrat à temps plein en temps partiel, il faut 6 mois d'ancienneté continue et que l'entreprise compte au moins 15 salariés. Pour un congé parental à temps partiel, une ancienneté de 12 mois continus est requise.

Un salarié à temps partiel peut-il revenir à un emploi à temps plein ?

Oui, le salarié qui a réduit son temps de travail peut demander à revenir à un emploi à temps plein. L'employeur doit donner suite à cette demande dans la mesure du possible. Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois à temps plein compatibles avec leur qualification.

Conditions d'exercice

Le salarié peut demander une réduction de son temps de travail dans les cas suivants :

- **Transformation du contrat à temps plein en contrat à temps partiel :**
 - Le salarié doit avoir au moins six mois d'ancienneté continue auprès de l'employeur.
 - L'entreprise doit occuper au moins 15 salariés.
 - La demande doit être motivée et préciser la nouvelle durée souhaitée ainsi que la répartition horaire.
- **Congé parental à temps partiel :**
 - Le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 12 mois continus auprès du même employeur à la date de début du congé.
 - La demande doit intervenir dans les délais légaux suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.
- **Congé pour raisons familiales ou de santé :**
 - Certaines situations permettent une réduction temporaire du temps de travail, sous réserve de l'accord de l'employeur et de la production des justificatifs requis.
- **Dispositions conventionnelles ou accord d'entreprise :**
 - Des accords collectifs ou des conventions peuvent prévoir des modalités spécifiques de réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail ne peut être imposée à l'employeur, sauf dans les cas expressément prévus par la loi (ex. congé parental). L'employeur peut refuser la demande pour des **motifs objectifs liés à l'organisation de l'entreprise**, à condition de **motiver par écrit son refus** (article L.123-2(3) du Code du travail).

Modalités pratiques

La demande doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur dans les délais suivants :

- **Transformation en temps partiel :**
 - Demande à adresser au moins deux mois avant la date souhaitée de modification.
 - Elle doit préciser la durée et la répartition du temps de travail.
- **Congé parental à temps partiel :**
 - Demande à introduire au moins deux mois avant le début du congé, en indiquant la modalité choisie (réduction de moitié ou de 20 % du temps de travail).
- **Autres dispositifs :**
 - Les délais varient selon la nature du congé ou de la réduction sollicitée.

L'employeur doit répondre par écrit dans un délai d'un mois. En cas de refus, il doit **exposer les motifs précis de son refus par écrit** (L.123-2(3)).

L'absence de réponse dans les délais vaut acceptation tacite, sauf disposition contraire prévue par la loi ou une convention collective.

En cas d'accord, un **avenant au contrat de travail** doit être établi, précisant la nouvelle durée du travail, la répartition des horaires et les conséquences sur la rémunération et les droits sociaux.

Le salarié qui a réduit son temps de travail peut **demander à revenir à un emploi à temps plein**, dans les conditions prévues à l'article L.123-4 du Code du travail. L'employeur doit lui donner suite **dans la mesure du possible**.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une **priorité d'accès aux emplois à temps plein compatibles avec leur qualification** (article L.123-5 CT). L'employeur doit également informer chaque année les salariés de la **liste des postes vacants à temps plein ou à temps partiel**, afin de garantir l'égalité d'accès (article L.123-5(2) CT).

Pratiques et recommandations

- Toute demande de réduction du temps de travail doit être conservée par écrit (avec accusé de réception si possible).
- L'employeur est tenu d'examiner chaque demande de bonne foi, en tenant compte de la situation individuelle du salarié et des besoins de l'entreprise.
- Il est recommandé d'informer formellement le salarié des impacts sur la rémunération, les droits sociaux, la pension et l'ancienneté.
- Le salarié peut contester un refus ou une absence de réponse devant l'ITM ou, si nécessaire, saisir la juridiction du travail.
- **Il est interdit de licencier un salarié en raison de sa demande ou de l'exercice de son droit à la réduction du temps de travail** (articles L.123-6 et L.234-47 du Code du travail).

Cadre juridique

- **Travail à temps partiel** : articles [L.123-1](#) à [L.123-6](#) du Code du travail
- **Congé parental** : articles [L.234-43](#) à [L.234-47](#)
- **Congé pour raisons familiales** : articles [L.234-50](#) et suivants
- **Motifs de refus et protection** : [L.123-2\(3\)](#), [L.123-4](#), [L.123-5](#), [L.123-6](#) CT
- **Interdiction de licenciement abusif** lié à l'exercice de ce droit : [L.123-6](#) CT et [L.234-47](#) CT

Le Code du travail impose à l'employeur une obligation annuelle d'information sur les postes vacants à temps plein ou partiel, et interdit tout licenciement motivé par une demande de réduction du temps de travail. Le salarié peut également demander à revenir à temps plein par la suite.

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.