

Un salarié à temps partiel peut-il demander la transformation de son contrat en temps plein au Luxembourg ?

Réponse courte

Un salarié à temps partiel peut demander la transformation de son contrat en temps plein au Luxembourg, à condition qu'un poste à temps plein correspondant à sa qualification soit vacant dans l'entreprise. Cette demande peut être faite à tout moment et doit être formulée par écrit.

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi, motiver tout refus par des raisons objectives et respecter le droit de priorité du salarié à temps partiel pour l'attribution des emplois à temps plein disponibles. Toute modification du contrat doit faire l'objet d'un avenant écrit signé par les deux parties.

Définition

Un contrat de travail à temps partiel est un contrat dans lequel la durée de travail convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise. La transformation d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein consiste à modifier la relation contractuelle afin que le salarié bénéficie d'une durée de travail équivalente à celle d'un salarié à temps plein, avec les droits et obligations afférents.

Cette transformation implique un avenant écrit au contrat initial, précisant la nouvelle durée du travail, la rémunération et toute autre modification liée au passage à temps plein.

Questions fréquentes

Comment procéder concrètement pour demander une transformation de contrat à temps partiel vers temps plein ?

La demande doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur, en indiquant les motivations et les postes visés. L'employeur doit accuser réception et informer le salarié des suites dans un délai raisonnable. En cas d'acceptation, un avenant écrit au contrat doit être signé par les deux parties.

Que faire si l'employeur refuse la demande de transformation en temps plein ?

En cas de refus, l'employeur doit notifier sa décision par écrit avec les motifs précis. Le salarié peut solliciter l'assistance de la délégation du personnel ou saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour vérifier la légitimité du refus et s'assurer qu'il n'y a pas de discrimination.

Quelles sont les conditions pour qu'un employeur accepte une demande de passage à temps plein ?

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et ne peut la refuser que pour des raisons objectives, comme l'absence de poste disponible ou l'inadéquation du profil. Le salarié à temps partiel bénéficie d'un droit de priorité pour les emplois à temps plein qui se libèrent, à condition qu'il possède les compétences requises.

Un salarié à temps partiel peut-il demander la transformation de son contrat en temps plein au Luxembourg ?

Oui, un salarié à temps partiel peut demander la transformation de son contrat en temps plein au Luxembourg, à condition qu'un poste à temps plein correspondant à sa qualification soit vacant dans l'entreprise. Cette demande peut être faite à tout moment et doit être formulée par écrit.

Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois prévoit que tout salarié à temps partiel peut demander à occuper un emploi à temps plein correspondant à sa qualification, sous réserve de l'existence d'un poste vacant. Cette demande peut être formulée à tout moment.

L'employeur doit examiner la demande de bonne foi et motiver tout refus par des raisons objectives, telles que l'absence de poste disponible ou l'inadéquation du profil du salarié avec les postes ouverts à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficie d'un droit de priorité pour l'attribution des emplois à temps plein qui se libèrent ou sont créés dans l'entreprise, à condition qu'il possède les compétences requises.

L'égalité de traitement entre salariés doit être respectée, conformément à l'article [L.241-1](#) du Code du travail, et toute discrimination fondée sur le temps de travail est interdite.

Modalités pratiques

La demande de transformation doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur. Il est recommandé d'indiquer les motivations de la demande et, le cas échéant, de préciser les postes visés.

L'employeur doit accuser réception de la demande et informer le salarié des suites réservées à celle-ci dans un délai raisonnable. En cas de vacance d'un poste à temps plein compatible avec la qualification du salarié, l'employeur doit proposer ce poste en priorité au salarié à temps partiel ayant manifesté son intérêt.

Si plusieurs salariés à temps partiel sont candidats, l'employeur doit appliquer des critères objectifs et transparents pour départager les candidatures. En cas de refus, l'employeur doit notifier sa décision par écrit, en exposant les motifs précis du refus.

Le salarié peut solliciter l'assistance de la délégation du personnel ou saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) en cas de doute sur la légitimité du refus. La traçabilité des échanges et des décisions doit être assurée.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de tenir à jour un registre des demandes de passage à temps plein et des postes vacants, afin de garantir la transparence du processus et de prévenir tout risque de discrimination.

Les critères de sélection doivent être clairement définis et communiqués aux salariés concernés. Pour les salariés, il est recommandé de formaliser la demande par écrit et de conserver une copie de la correspondance échangée avec l'employeur.

La transformation du contrat doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit, signé par les deux parties, précisant la nouvelle durée du travail, la rémunération et toute autre modification afférente. L'encadrement humain du processus est essentiel pour garantir l'équité et la conformité légale.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Article [L.123-4](#) (droit de priorité pour les salariés à temps partiel)
 - Article [L.123-5](#) (modalités de demande et d'attribution)
 - Article [L.241-1](#) (égalité de traitement et non-discrimination)
 - Article [L.125-1](#) (avenant écrit en cas de modification du contrat)
- Jurisprudence nationale relative à l'obligation de motivation du refus et à la bonne foi de l'employeur
- Contrôle par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#))

L'absence de réponse motivée de l'employeur à une demande de passage à temps plein constitue un manquement à l'obligation de loyauté et peut exposer l'entreprise à un contentieux prud'homal. Il est impératif de documenter chaque étape du processus.

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.