Quelles sont les obligations de déclaration pour un salarié à temps partiel ?

Réponse courte

L'employeur doit déclarer tout salarié à temps partiel auprès du **Centre commun de la sécurité sociale (CCSS)** dans les **8 jours** suivant le début de la relation de travail, en précisant la quotité de travail, la date d'entrée et la nature du contrat. Cette déclaration d'entrée (DAS – déclaration d'affiliation salariale) est obligatoire pour tous les salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

En cas de modification de la durée ou de la répartition du temps de travail, une **déclaration de modification** doit être transmise au CCSS dans un délai de **8 jours**, avec indication de la nouvelle quotité de travail et la date d'effet. L'employeur doit également déclarer mensuellement les rémunérations et le nombre d'heures de travail via la déclaration de salaires.

Le temps partiel n'implique pas d'obligation de notification spécifique à l'ADEM lors de l'embauche. Cependant, si l'employeur publie une offre d'emploi à temps partiel, il doit déclarer le **poste vacant** à l'ADEM au moins **3 jours ouvrables avant** toute publication, comme pour tout autre poste.

Le retard ou l'inexactitude expose l'employeur à l'**amende d'ordre** de l'article 445 CSS, plafonnée à 2 500 euros.

Définition

Un **salarié à temps partiel** est une personne dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement, fixée à 40 heures par semaine ou selon la convention collective applicable. Le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être établi **par écrit** et préciser la durée hebdomadaire convenue ainsi que les modalités de répartition de cette durée entre les jours de la semaine.

Le contrat doit également mentionner les éléments essentiels prévus à l'article L.121-4 du Code du travail : identité des parties, date de début, lieu de travail, nature de l'emploi, rémunération, durée du congé payé et procédure de résiliation. À défaut d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition, le salarié est présumé être engagé à temps plein.

Questions fréquentes

Comment cotiser à la sécurité sociale pour un temps partiel ?

Les taux de cotisations sont identiques au temps plein, seule l'assiette est ajustée proportionnellement aux heures déclarées. Le minimum cotisable mensuel est réduit en proportion par rapport à 173 heures (art. 39 CSS). L'abattement dépendance de 675,93 euros est également proratisé.

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

Comment proratiser le minimum cotisable en temps partiel ?

Le minimum cotisable de 2.703,74 euros (SSM) est réduit proportionnellement à la durée d'occupation : pour 60% du temps, le minimum devient 1.622,24 euros. Cette proratisation s'applique également à l'abattement dépendance de 675,93 euros selon la formule (heures × 675,93) ÷ 173.

Faut-il déclarer une modification du temps partiel au CCSS ?

Oui, en cas de modification de la durée ou de la répartition du temps de travail, une déclaration de modification doit être transmise au CCSS dans les 8 jours, indiquant la nouvelle quotité et la date d'effet. La déclaration mensuelle des heures travaillées via SECUline reste également obligatoire.

Faut-il notifier l'ADEM pour une embauche à temps partiel ?

Le temps partiel n'implique pas d'obligation de notification spécifique à l'ADEM lors de l'embauche. Toutefois, si l'employeur publie une offre d'emploi à temps partiel, il doit déclarer le poste vacant à l'ADEM au moins 3 jours ouvrables avant toute publication.

L'employeur déclare-t-il les heures travaillées en temps partiel ?

Oui, l'employeur déclare mensuellement via SECUline les rémunérations versées et le nombre d'heures de travail effectives. Cette précision est essentielle pour le calcul correct des cotisations, l'application du minimum cotisable proratisé et le suivi des conditions de droits sociaux.

Quelles obligations de déclaration pour un salarié à temps partiel ?

L'employeur déclare le salarié au CCSS dans les 8 jours suivant le début de la relation, en précisant la quotité de travail, la date d'entrée et la nature du contrat. La déclaration d'affiliation salariale (DAS) est obligatoire pour tous les salariés, temps plein ou partiel, via SECUline.

Conditions d’exercice

La mise en place du temps partiel peut résulter d'une **embauche directe** ou d'une **modification du contrat** d'un salarié à temps plein, nécessitant alors un avenant écrit signé par les deux parties. Toute modification de la durée ou de la répartition du temps de travail doit être formalisée par écrit et convenue d'un commun accord avant son entrée en vigueur.

L'employeur est tenu de **consulter préalablement la délégation du personnel**, s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise. L'employeur doit également garantir l'**égalité de traitement** entre salariés à temps partiel et à temps plein, notamment en matière de rémunération proportionnelle, d'accès à la formation, d'avantages sociaux et de conditions de travail.

Les salariés à temps partiel doivent être **informés en priorité** des emplois à temps complet disponibles dans l'établissement et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles. Réciproquement, les salariés à temps plein sont informés en priorité des emplois à temps partiel disponibles.

Modalités pratiques

L'employeur doit effectuer une **déclaration d'entrée (DAS)** auprès du Centre commun de la sécurité sociale (CCSS) pour tout salarié à temps partiel. Cette déclaration est obligatoire et doit être transmise selon les délais et modalités suivants :

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

Déclaration	Délai	Contenu obligatoire
Déclaration d'entrée (DAS)	Dans les **8 jours** suivant le début du contrat	Identité du salarié, date d'entrée, **quotité de travail**, nature du contrat, rémunération
Déclaration de modification	Dans les **8 jours** suivant le changement	Nouvelle quotité de travail, date d'effet, nouvelle répartition des horaires
Déclaration mensuelle de salaires	Avant le **15 du mois** suivant	Rémunérations brutes versées, nombre exact d'heures de travail payées

Les déclarations peuvent être effectuées :

- **En ligne** via SECUline (procédure « DECAFF » pour affiliation, « DECSAL » pour salaires)
- **Par formulaire papier** (déclaration d'entrée pour salarié, liste de salaires pré-imprimée)

En cas de modification de la durée ou de la répartition du temps de travail, l'employeur doit d'abord formaliser le changement par un **avenant au contrat**, puis transmettre la déclaration de modification au CCSS dans le délai légal de 8 jours.

Important : La déclaration de poste vacant à l'ADEM concerne la phase de recrutement (au moins 3 jours ouvrables avant toute publication d'offre), pas l'embauche effective. Aucune notification spécifique à l'ADEM n'est requise lors de l'embauche d'un salarié à temps partiel.

Pratiques et recommandations

Le temps partiel ne change rien aux délais : la déclaration d'entrée reste due dans les huit jours, et tout changement de la durée hebdomadaire en constitue un nouveau, à déclarer dans le même délai (art. 425 CSS).

L'écrit précède la déclaration. Le contrat à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire convenue et la répartition du travail entre les jours de la semaine (art. L.123-4 CT) : c'est de lui que la déclaration tire sa date d'effet et son taux d'occupation.

L'erreur la plus fréquente est l'avenant signé au retour effectif du salarié alors que le changement a pris effet plus tôt. La période intermédiaire reste déclarée à l'ancien taux et donne lieu à une régularisation majorée d'intérêts.

Le taux d'occupation déclaré commande l'assiette, donc l'indemnité pécuniaire de maladie et les majorations proportionnelles de pension. Une erreur ici se répercute sur les droits du salarié bien après la fin du contrat.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.123-1 à L.123-9	Travail à temps partiel : définition, mise en œuvre, forme du contrat, heures supplémentaires, droits du salarié, sanctions
Article L.123-1	Définition du salarié à temps partiel et modalités d'occupation au-delà des limites contractuelles
Article L.123-2	Consultation préalable de la délégation du personnel lors de la création de postes à temps partiel
Article L.123-3	Information prioritaire des salariés sur les emplois à temps partiel ou à temps complet disponibles
Article L.123-4	Forme et contenu obligatoire du contrat de travail à temps partiel (mention de la durée hebdomadaire et de sa répartition)
Article L.123-6	Droits du salarié à temps partiel : égalité de traitement avec les salariés à temps complet
Article L.123-7	Rémunération proportionnelle et droits liés à l'ancienneté pour les salariés à temps partiel
Article L.121-4	Forme et contenu du contrat de travail (mentions obligatoires, y compris la durée de travail)
Code de la sécurité sociale, Articles 425 et suivants	Obligations de déclaration d'entrée, de sortie et de modifications auprès du CCSS dans un délai de 8 jours
Art. 413 CSS	Missions du Centre commun de la sécurité sociale
Art. 425 CSS	Déclarations d'entrée, de sortie et de changement dans les huit jours
Code du travail, Articles L.622-1 et suivants	Déclaration de poste vacant à l'ADEM (au moins 3 jours ouvrables avant publication d'une offre)

L'omission ou le retard dans la déclaration d'un salarié à temps partiel auprès du CCSS expose l'employeur à l'amende d'ordre modulable de l'article 445 CSS, plafonnée à 2 500 euros pour l'ensemble des manquements constatés, et les cotisations impayées portent intérêts moratoires (art. 428, al. 4 CSS). Le respect scrupuleux des délais et du formalisme imposés par la législation luxembourgeoise est impératif pour garantir la couverture sociale du salarié et éviter les sanctions.

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.