Le salarié à temps partiel est-il protégé contre le licenciement ?

Réponse courte

Le salarié à temps partiel **n'est pas protégé par une mesure spécifique ou renforcée** contre le licenciement du seul fait de son statut, mais il bénéficie du **principe d'égalité de traitement** avec les salariés à temps plein. Toute **discrimination fondée sur le temps partiel** est interdite et un licenciement motivé par ce seul critère serait **nul et sanctionné**.

Le licenciement d'un salarié à temps partiel doit reposer sur un **motif réel et sérieux**, identique à celle exigée pour un salarié à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficie des **mêmes droits** en matière de préavis, d'indemnité de départ et de recours, **calculés au prorata** de son temps de travail.

Définition

Le **salarié à temps partiel** est une personne liée par un contrat de travail dont la durée hebdomadaire de travail est **inférieure à la durée légale ou conventionnelle** applicable à l'entreprise, conformément à l'article L.123-1 du Code du travail. Le contrat à temps partiel doit être **formalisé par écrit** et préciser notamment la répartition de la durée du travail.

Le statut à temps partiel ne modifie pas la **qualité de salarié** ni les droits fondamentaux attachés au contrat de travail. Il confère simplement des modalités d'exercice proportionnelles au temps de travail effectué.

Questions fréquentes

Comment prouver qu'un licenciement de salarié à temps partiel est discriminatoire ?

En cas de litige, la charge de la preuve de la non-discrimination incombe à l'employeur. Le salarié doit établir des éléments laissant supposer une discrimination, puis l'employeur doit prouver que le licenciement repose sur des motifs objectifs non liés au temps partiel.

Quels sont les droits d'un salarié à temps partiel en cas de licenciement ?

Le salarié à temps partiel licencié bénéficie des mêmes droits qu'un salarié à temps plein : préavis, indemnité de départ et recours devant le tribunal du travail. Ces droits sont calculés au prorata de son temps de travail effectif et la procédure de licenciement est identique.

Un licenciement motivé uniquement par le statut à temps partiel est-il légal ?

Non, un licenciement motivé par le seul critère du temps partiel est nul et sanctionné. L'employeur ne peut licencier un salarié en raison de son statut à temps partiel sous peine de nullité du licenciement et de condamnation à des dommages et intérêts.

Un salarié à temps partiel peut-il être licencié plus facilement qu'un salarié à temps plein au Luxembourg ?

Non, le salarié à temps partiel bénéficie du principe d'égalité de traitement avec les salariés à temps plein. Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse identique à celle exigée pour un salarié à temps plein, et toute discrimination fondée sur le temps partiel est interdite et sanctionnée.

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

Conditions d’exercice

Le salarié à temps partiel bénéficie, en vertu des **articles L.123-6 et L.123-7** du Code du travail, du principe d'**égalité de traitement** avec les salariés à temps plein, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou la convention collective. Cette égalité s'étend à la **protection contre le licenciement**.

Aucune disposition légale ne prévoit de protection spécifique ou renforcée contre le licenciement pour le seul motif du temps partiel, mais les articles L.123-6 et L.123-7 garantissent au salarié à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet, avec un salaire proportionnel à qualification égale. Un traitement défavorable fondé sur le seul temps partiel se heurte à cette égalité.

Modalités pratiques

- **Interdiction de discrimination** : L'employeur ne peut licencier un salarié à temps partiel en raison de son statut à temps partiel, sous peine de **nullité du licenciement** et de condamnation à des dommages et intérêts.
- **Motifs légitimes** : Le licenciement doit reposer sur un **motif réel et sérieux**, identique à celle exigée pour les salariés à temps plein (motif personnel, économique ou faute grave).
- **Charge de la preuve** : En cas de litige, la charge de la preuve de la **non-discrimination** incombe à l'employeur, conformément aux règles générales de renversement de la charge de la preuve.
- **Droits équivalents** : Le salarié à temps partiel licencié bénéficie des mêmes droits en matière de **préavis, d'indemnité de départ et de recours** devant le tribunal du travail que le salarié à temps plein, ces droits étant **calculés au prorata** du temps de travail effectif.
- **Procédure identique** : Les règles de procédure de licenciement (entretien préalable, notification écrite, délais) s'appliquent de manière identique aux salariés à temps partiel et à temps plein.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **motiver par écrit** tout licenciement d'un salarié à temps partiel, en veillant à exclure toute référence à la quotité de travail comme motif. Les employeurs doivent s'assurer que les **procédures de licenciement** respectent strictement les règles applicables à l'ensemble des salariés.

Points de vigilance :

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

- **Documentation rigoureuse** : Constituer un dossier objectif ne faisant aucune référence au statut à temps partiel
- **Consultation des représentants du personnel** lorsque cela est requis, sans distinction du statut du salarié
- **Égalité procédurale** : Appliquer les mêmes critères de sélection en cas de licenciement économique
- **Formation des managers** sur les risques de discrimination liée au temps partiel

Toute **différence de traitement** entre salariés à temps partiel et à temps plein doit être **objectivement justifiée** par des raisons non liées au temps de travail. En cas de doute, il est conseillé de solliciter un avis juridique avant d'engager une procédure de licenciement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.123-1 à L.123-8	travail à temps partiel, définition, droits des salariés à temps partiel
Article L.123-6	droits reconnus aux salariés à temps partiel identiques à ceux des salariés à temps plein
Article L.123-7	proportionnalité du salaire et des droits liés à l'ancienneté
Articles L.123-6 et L.123-7	égalité des droits entre salariés à temps partiel et à temps complet, salaire proportionnel à qualification égale
Article L.253-1	protection contre les représailles et nullité des licenciements discriminatoires
Articles L.124-1 et suivants	procédure générale de licenciement applicable à tous les salariés
Sanctions en cas de licenciement discriminatoire	nullité du licenciement, réintégration possible et dommages et intérêts au salarié concerné

En cas de licenciement d'un salarié à temps partiel, il est impératif de **documenter précisément les motifs** et d'éviter toute ambiguïté pouvant laisser supposer une discrimination liée au temps de travail, sous peine de contentieux devant le **tribunal du travail**. La vigilance est particulièrement requise lors des restructurations ou licenciements économiques.

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.