

# Rupture d'un contrat à temps partiel : mêmes règles qu'un temps plein ?

## Réponse courte

Oui, la **rupture d'un contrat à temps partiel** obéit aux mêmes règles procédurales que celle d'un contrat à temps plein. Les procédures de **licenciement**, de **démission** et de **résiliation d'un commun accord** sont identiques : notification écrite, respect du préavis selon l'ancienneté (L.124-4), entretien préalable si requis et remise des documents de fin de contrat (L.125-5 à L.125-7).

Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes **protections** contre le licenciement abusif. Toute rupture motivée par le refus d'une modification du temps de travail est **nulle** et constitue une discrimination prohibée. Seules les indemnités pécuniaires sont calculées au prorata du temps effectivement presté.

## Définition

Le **contrat de travail à temps partiel** est celui dont la durée convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à temps plein dans l'entreprise. Il doit obligatoirement être conclu par écrit et mentionner la répartition de l'horaire de travail, conformément à l'article L.123-1 du Code du travail luxembourgeois.

Le principe d'**égalité de traitement** inscrit à l'article L.123-5 garantit au salarié à temps partiel les mêmes droits que le salarié à temps plein, sauf lorsque des motifs objectifs justifient une différence, appréciée au prorata du temps travaillé.

## Questions fréquentes

### Comment est calculé le préavis pour un salarié à temps partiel lors de la rupture du contrat ?

La durée du préavis est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, sans distinction liée au temps de travail. Les mêmes règles s'appliquent qu'il s'agisse d'un contrat à temps plein ou à temps partiel, conformément à l'article L.124-6 du Code du travail.

### Les salariés à temps partiel bénéficient-ils des mêmes protections contre le licenciement abusif ?

Oui, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes protections contre le licenciement abusif que les salariés à temps plein. Ils ont également les mêmes droits à l'information et à la consultation en cas de licenciement collectif, et sont protégés contre la discrimination liée à leur quotité de travail.

### Peut-on licencier un salarié à temps partiel qui refuse de passer à temps plein ?

Non, la rupture du contrat à temps partiel ne peut être fondée sur le refus du salarié d'accepter une modification de la durée ou de la répartition de son temps de travail, sauf accord exprès et écrit du salarié. Toute rupture motivée par la volonté d'imposer un temps plein est nulle et constitue une discrimination prohibée.

## Un contrat à temps partiel peut-il être rompu dans les mêmes conditions qu'un contrat à temps plein au Luxembourg ?

Oui, un contrat à temps partiel peut être rompu dans les mêmes conditions qu'un contrat à temps plein. Les procédures de licenciement, de démission ou de résiliation d'un commun accord sont identiques, incluant la notification écrite, le respect du préavis, l'entretien préalable si requis, et la remise des documents de fin de contrat.

## Conditions d'exercice

Les principes de rupture s'appliquent sans distinction, à l'exception notable de l'impossibilité de sanctionner le refus d'une modification du temps de travail.

| Aspect                                | Temps plein                                  | Temps partiel  |
|---------------------------------------|--|--|
| Procédure de licenciement             | <a href="#">L.124-2</a> et s.                | Identique  |
| Préavis                               | Selon ancienneté ( <a href="#">L.124-4</a> ) | Identique  |
| Entretien préalable (150+ salariés)   | Obligatoire                                  | Obligatoire  |
| Notification écrite motivée           | Obligatoire ( <a href="#">L.124-5</a> )      | Obligatoire  |
| Protection contre licenciement abusif | Oui ( <a href="#">L.124-11</a> )             | Oui  |
| Refus modification temps de travail   | Sans objet                                   | Ne peut motiver la rupture ( <a href="#">L.123-5</a> ) |
| Indemnité de départ                   | Pleine                                       | Au prorata du temps presté                             |

## Modalités pratiques

Les formalités de fin de contrat sont strictement identiques et s'imposent quelle que soit la quotité de travail du salarié.

| Étape                            | Règle applicable                           | Base légale                                       |
|----------------------------------|--|---|
| Convocation à entretien          | 2 jours ouvrables avant (si 150+ salariés) | <a href="#">L.124-2</a>                           |
| Notification licenciement        | Lettre recommandée motivable sur demande   | <a href="#">L.124-3</a> , <a href="#">L.124-5</a> |
| Préavis légal                    | Identique (2 à 6 mois selon ancienneté)    | <a href="#">L.124-4</a>                           |
| Certificat de travail            | Obligatoire                                | <a href="#">L.125-5</a>                           |
| Reçu pour solde de tout compte   | Obligatoire                                | <a href="#">L.125-6</a>                           |
| Attestation <b>ADEM</b>          | Obligatoire                                | <a href="#">L.125-7</a>                           |
| Indemnité de départ              | Proratisée au temps de travail             | <a href="#">L.124-7</a>                           |
| Inclusion licenciement collectif | Compté dans l'effectif                     | <a href="#">L.166-1</a>                           |

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** que le contrat à temps partiel comporte toutes les mentions obligatoires, notamment la répartition de l'horaire, afin d'éviter toute contestation lors de la rupture et tout risque de requalification.

**Motiver** précisément la décision de licenciement en évitant toute référence à la nature du temps partiel ou au refus d'un passage à temps plein, sous peine de nullité pour discrimination.

**Calculer** les indemnités pécuniaires strictement au prorata du temps effectivement presté, en appliquant la même méthode à tous les salariés concernés pour garantir l'égalité de traitement.

**Appliquer** les mêmes procédures internes (convocation, motivation, entretien) quelle que soit la quotité de travail afin de sécuriser la traçabilité et de prévenir les contestations devant le **tribunal du travail**.

## Cadre juridique

| Référence                        | Objet   |
|----------------------------------|---|
| Article <a href="#">L.123-1</a>  | Définition du contrat de travail à temps partiel  |
| Article <a href="#">L.123-5</a>  | Égalité de traitement temps partiel / temps plein |
| Article <a href="#">L.124-2</a>  | Entretien préalable (entreprises 150+ salariés)   |
| Article <a href="#">L.124-4</a>  | Délais de préavis selon ancienneté                |
| Article <a href="#">L.124-5</a>  | Motivation du licenciement sur demande            |
| Article <a href="#">L.124-7</a>  | Indemnité de départ                               |
| Article <a href="#">L.124-11</a> | Licenciement abusif                               |
| Article <a href="#">L.125-5</a>  | Certificat de travail                             |
| Article <a href="#">L.166-1</a>  | Seuils de licenciement collectif                  |
| Article <a href="#">L.241-1</a>  | Non-discrimination                                |

La rupture d'un contrat à temps partiel fondée sur le refus d'une modification de la durée ou de la répartition du temps de travail est nulle et peut être sanctionnée comme discrimination. L'employeur doit documenter précisément le motif réel et sérieux invoqué.

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.