

Existe-t-il une durée minimale de travail par jour pour les salariés à temps partiel ?

Réponse courte

Aucune disposition légale n'impose une durée minimale de travail quotidienne pour les salariés à temps partiel au Luxembourg. L'organisation du temps de travail est fixée par accord contractuel entre l'employeur et le salarié, sous réserve du respect des règles sur le repos journalier et hebdomadaire.

Cependant, certaines conventions collectives peuvent prévoir une durée minimale de travail par jour ou par semaine. Il est donc impératif de vérifier les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise avant de fixer la répartition des horaires.

Définition

Le contrat de travail à temps partiel est un contrat dans lequel la durée du travail convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise ou à l'établissement. Le temps partiel peut s'appliquer à tout type de contrat de travail, à durée déterminée ou indéterminée, sous réserve du respect des dispositions spécifiques prévues par le Code du travail luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Le recours au temps partiel doit faire l'objet d'un accord exprès entre l'employeur et le salarié, formalisé par écrit. Le contrat doit préciser la répartition de la durée du travail sur la semaine ou le mois, ainsi que les horaires de travail. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que les salariés à temps plein, au prorata de son temps de travail, sauf dispositions plus favorables prévues par la loi ou la convention collective applicable à l'entreprise.

Modalités pratiques

Au Luxembourg, aucune disposition légale n'impose une durée minimale de travail quotidienne pour les salariés à temps partiel. L'organisation du temps de travail relève de la négociation contractuelle entre l'employeur et le salarié, sous réserve du respect des règles relatives à la durée maximale quotidienne (10 heures) et hebdomadaire (40 heures) du travail. Toutefois, la répartition des horaires doit être clairement définie dans le contrat, afin d'éviter toute incertitude sur les plages de présence du salarié.

En l'absence de disposition légale spécifique, il est possible de prévoir des journées de travail très courtes, voire de fractionner la durée hebdomadaire sur plusieurs jours, sous réserve du respect des règles relatives au repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (44 heures consécutives). Certaines conventions collectives

peuvent toutefois prévoir une durée minimale de travail par jour ou par semaine pour les salariés à temps partiel ; il convient donc de vérifier les dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de fixer contractuellement une durée minimale de travail quotidienne afin d'assurer la prévisibilité des horaires pour le salarié et d'éviter les situations de travail fractionné excessif, susceptibles de porter atteinte à la santé ou à la vie privée du salarié. L'absence de durée minimale légale ne dispense pas l'employeur de respecter les principes de bonne foi contractuelle et de proportionnalité dans la répartition des horaires. En cas de modification des horaires ou de la répartition du temps de travail, l'accord du salarié est requis, sauf clause contractuelle contraire.

Il est également conseillé de consulter la convention collective applicable avant toute rédaction ou modification de contrat à temps partiel, certaines conventions pouvant imposer des seuils minimaux de travail quotidiens ou hebdomadaires. Enfin, il convient de veiller à ce que la répartition du temps de travail ne constitue pas une discrimination indirecte à l'égard des salariés à temps partiel.

Cadre juridique

Les règles relatives au contrat de travail à temps partiel sont fixées par les articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces articles imposent la rédaction écrite du contrat, la mention de la durée du travail et de sa répartition, ainsi que l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein. Aucune disposition du Code du travail ne prévoit de durée minimale de travail quotidienne pour les salariés à temps partiel. Les règles relatives au repos journalier (article [L.211-10](#)) et hebdomadaire (article [L.211-11](#)) doivent néanmoins être respectées. Les conventions collectives sectorielles ou d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus strictes ; leur consultation est donc impérative.

L'absence de durée minimale légale de travail par jour pour les salariés à temps partiel ne doit pas conduire à des pratiques abusives. Il est conseillé de formaliser clairement la répartition des horaires dans le contrat et de vérifier systématiquement les éventuelles exigences de la convention collective applicable.

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.