

Peut-on convertir un contrat à temps plein en contrat à temps partiel de manière temporaire ?

Réponse courte

Oui, il est possible de convertir un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel de manière temporaire au Luxembourg, à condition que cette modification soit acceptée expressément par le salarié et l'employeur. Cette conversion ne peut pas être imposée unilatéralement par l'une des parties.

La conversion temporaire doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la durée de la période à temps partiel, la nouvelle quotité de travail, la répartition des horaires et les modalités de retour au temps plein. Les droits du salarié sont adaptés proportionnellement à la nouvelle durée de travail, dans le respect du minimum légal et des dispositions conventionnelles applicables.

Définition

La conversion temporaire d'un contrat de travail à temps plein en contrat à temps partiel consiste à modifier, pour une durée déterminée, la quotité de travail prévue au contrat initial, sans rompre la relation de travail. Cette modification implique une réduction du temps de travail hebdomadaire ou mensuel, assortie d'un retour aux conditions initiales à l'issue de la période convenue. Elle nécessite l'accord exprès des deux parties et ne peut résulter d'une décision unilatérale de l'employeur ou du salarié.

Conditions d'exercice

La transformation temporaire d'un contrat à temps plein en temps partiel n'est possible que si le salarié en fait la demande ou si l'employeur et le salarié conviennent expressément de cette modification. L'article [L.123-1](#) du Code du travail impose que toute modification substantielle du contrat, telle que la quotité de travail, soit formalisée par un avenant écrit. La durée de la réduction du temps de travail doit être précisée et limitée dans le temps. Le refus du salarié de passer temporairement à temps partiel ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'accord du salarié doit être libre et éclairé, sans pression ni contrainte.

Modalités pratiques

La conversion temporaire requiert la rédaction d'un avenant au contrat de travail, signé par les deux parties avant l'entrée en vigueur de la modification. Cet avenant doit mentionner :

- la date de début et la date de fin de la période temporaire à temps partiel ;
- la nouvelle durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) ;
- la répartition des horaires ;
- les modalités de retour au temps plein à l'issue de la période convenue.

L'employeur doit veiller à ce que la durée du travail à temps partiel respecte le minimum légal de 16 heures par semaine, sauf dérogation prévue à l'article [L.123-2](#) du Code du travail. Les droits du salarié (rémunération, congés, ancienneté, protection sociale) sont adaptés proportionnellement à la nouvelle quotité de travail, sauf dispositions plus favorables prévues par convention collective ou accord d'entreprise.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit toutes les modalités de la conversion temporaire, notamment la durée, la répartition des horaires et les conséquences sur la rémunération et les avantages sociaux. L'employeur doit informer le salarié de ses droits, notamment en matière de retour au temps plein et de priorité de réemploi à temps plein si la conversion devait se prolonger ou devenir définitive. Il convient également de consulter, le cas échéant, la délégation du personnel pour avis, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, en cas de modification collective des horaires de travail. Toute modification non formalisée ou imposée unilatéralement expose l'employeur à un risque de requalification et de contentieux prud'homal.

Cadre juridique

La conversion temporaire d'un contrat à temps plein en temps partiel est encadrée par les articles [L.123-1](#) à [L.123-6](#) du Code du travail luxembourgeois. Ces dispositions imposent l'accord écrit des parties pour toute modification de la durée du travail et précisent les conditions de validité des avenants. La jurisprudence nationale confirme que la modification de la quotité de travail constitue une modification substantielle du contrat, nécessitant l'accord exprès du salarié. Les droits du salarié à temps partiel sont garantis par les articles [L.123-3](#) et [L.123-4](#), notamment en matière d'égalité de traitement, de rémunération proportionnelle et de protection contre le licenciement abusif.

Veillez à conserver tous les documents relatifs à la conversion temporaire et à informer clairement le salarié de ses droits et obligations afin de prévenir tout litige ultérieur.

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.