Un contrat à temps plein peut-il être converti en temps partiel de manière temporaire ?

Réponse courte

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, et le refus du salarié ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

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.

Questions fréquentes

Comment sont adaptés les droits du salarié ?

Les droits du salarié (rémunération, congés, ancienneté, protection sociale) sont adaptés proportionnellement à la nouvelle durée selon l'article L. 123-6, sauf dispositions plus favorables par convention collective. Le minimum légal et conventionnel doit toujours être respecté.

Quelle forme pour la conversion temporaire ?

La conversion temporaire doit obligatoirement faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail, précisant la durée de la période, la nouvelle quotité, la répartition des horaires et les modalités de retour au temps plein. L'écrit est une condition de validité juridique.

Quelle priorité de réemploi à temps plein ?

L'information du salarié sur sa priorité de réemploi à temps plein est importante si la conversion devait se prolonger ou devenir définitive. Cette information doit être explicite. La consultation de la délégation du personnel pour avis (article L. 414-3) est recommandée.

Quelles mentions obligatoires pour l'avenant de conversion ?

L'avenant doit comporter les dates de début et de fin, la durée hebdomadaire ou mensuelle nouvelle, la répartition précise sur la semaine ou le mois, les modalités du retour au temps plein, la rémunération adaptée au prorata et le maintien des droits collectifs.

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

Quels risques en l'absence de formalisation ?

Toute modification non formalisée ou imposée unilatéralement expose l'employeur à un risque de requalification et de contentieux devant le tribunal du travail. La conservation des documents et l'information claire du salarié sur ses droits préviennent tout litige ultérieur.

Un contrat à temps plein peut-il être converti en temps partiel de manière temporaire au Luxembourg ?

Oui, la conversion temporaire est possible à condition que la modification soit acceptée expressément par le salarié et l'employeur. Cette conversion ne peut pas être imposée unilatéralement et le refus du salarié ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Conditions d’exercice

La transformation temporaire d'un contrat à temps plein en temps partiel n'est possible que sur accord exprès des deux parties.

Condition	Portée
Accord des parties	Exprès, libre et éclairé
Forme	Avenant écrit signé avant entrée en vigueur
Durée	Limitée et précisée au contrat
Refus du salarié	Pas de cause réelle et sérieuse de licenciement
Retour temps plein	Modalités prédéfinies dans l'avenant
Décision unilatérale	Interdite pour l'employeur comme pour le salarié

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.

Mention obligatoire	Contenu attendu
Dates	Début et fin de la période temporaire
Durée nouvelle	Hebdomadaire ou mensuelle
Répartition	Horaires précis sur la semaine/mois
Retour temps plein	Modalités et date de reprise
Rémunération	Adaptation au prorata
Droits collectifs	Maintien au prorata (art. L.123-6)

Les droits du salarié (rémunération, congés, ancienneté, protection sociale) sont adaptés proportionnellement, sauf dispositions plus favorables par convention collective.

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

Pratiques et recommandations

La **formalisation écrite** de toutes les modalités de la conversion temporaire sécurise les deux parties, notamment sur la durée, la répartition des horaires et les conséquences sur la rémunération et les **avantages sociaux**. L'information du salarié sur ses droits, notamment sur le **retour à temps plein** et la **priorité de réemploi** à temps plein si la conversion devait se prolonger ou devenir définitive, doit être explicite.

La consultation de la **délégation du personnel** pour avis, conformément à l'article L.414-3, est recommandée 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 devant le tribunal du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.123-1 à L.123-7 du Code du travail	Régime du travail à temps partiel
Article L.123-4 du Code du travail	Modification de la répartition
Article L.123-6 du Code du travail	Égalité de traitement et prorata
Article L.414-3 du Code du travail	Consultation de la délégation du personnel

La conservation de tous les documents relatifs à la conversion temporaire et l'information claire du salarié sur ses droits et obligations préviennent tout litige ultérieur devant le tribunal du travail.

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.