

Le salarié en télétravail peut-il réclamer un droit au temps partiel ?

Réponse courte

Un salarié en télétravail peut réclamer un droit au temps partiel dans les mêmes conditions qu'un salarié en présentiel. Il doit être employé à temps plein depuis au moins six mois auprès du même employeur et adresser une demande écrite précisant la quotité de travail souhaitée et la répartition des horaires.

L'employeur n'est pas obligé d'accepter la demande, mais tout refus doit être motivé par écrit dans un délai de 30 jours, en exposant des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise ou au poste concerné. L'égalité de traitement entre salariés en télétravail et en présentiel doit être respectée.

Définition

Le temps partiel correspond à une organisation du travail dans laquelle la durée de travail convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Le télétravail désigne une forme d'exécution du contrat de travail où l'activité, réalisable à distance, s'effectue hors des locaux de l'employeur, de manière régulière et volontaire, à l'aide des technologies de l'information et de la communication.

Ces deux régimes sont indépendants mais peuvent être cumulés. Un salarié en télétravail peut donc solliciter un aménagement de son temps de travail sous la forme d'un temps partiel.

Conditions d'exercice

Tout salarié employé à temps plein depuis au moins six mois auprès du même employeur peut demander à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel, conformément à l'article [L.123-2](#) du Code du travail. Cette faculté s'applique également aux salariés en télétravail, sans distinction liée au lieu d'exécution du travail.

La demande doit être formulée par écrit et préciser la durée souhaitée du temps partiel ainsi que la répartition des horaires. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande, mais il doit motiver tout refus par écrit dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande, en exposant des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise ou au poste concerné (article [L.123-3](#)).

L'égalité de traitement entre salariés à temps plein et à temps partiel, ainsi qu'entre salariés en présentiel et en télétravail, doit être respectée (article [L.123-6](#) et [L.414-3](#)).

Modalités pratiques

Le salarié en télétravail souhaitant passer à temps partiel doit adresser une demande écrite à son employeur, en indiquant la quotité de travail souhaitée et la répartition des horaires. L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour répondre par écrit.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail doit être rédigé, précisant la nouvelle durée du travail, la répartition des horaires, les modalités de télétravail et toute adaptation nécessaire. L'avenant doit être signé par les deux parties et conservé pour assurer la traçabilité.

En cas de refus, l'employeur doit justifier sa décision par des motifs objectifs, tels que les nécessités de service, l'organisation du travail ou l'impossibilité de fractionner le poste. Le salarié peut saisir le tribunal du travail en cas de contestation du refus (article [L.123-4](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de traiter les demandes de passage à temps partiel de manière équitable, en tenant compte des contraintes organisationnelles et des besoins du service. Les modalités de télétravail doivent être réexaminées lors du passage à temps partiel afin d'assurer la continuité du service et la clarté des obligations réciproques.

Il est conseillé de formaliser par écrit toute modification du contrat de travail, y compris les adaptations relatives au télétravail, afin de prévenir tout litige ultérieur. Une concertation préalable avec le salarié permet d'anticiper les éventuelles difficultés liées à la répartition des horaires, à la charge de travail et à la compatibilité avec les outils numériques.

L'employeur doit veiller à garantir l'égalité de traitement et la non-discrimination, notamment en matière d'accès à la formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.123-1](#) à [L.123-7](#) (contrat de travail à temps partiel)
 - Article [L.414-3](#) (égalité de traitement en télétravail)
 - Article [L.414-4](#) (modalités du télétravail)
 - Article [L.414-5](#) (encadrement humain et droit à la déconnexion)
- Convention interprofessionnelle sur le télétravail du 20 octobre 2020, étendue par règlement grand-ducal du 22 janvier 2021
- Principes généraux de non-discrimination et d'égalité de traitement (articles [L.241-1](#) et suivants)

L'employeur doit motiver tout refus de passage à temps partiel de manière circonstanciée, documentée et traçable, afin de limiter le risque de contentieux devant le tribunal du travail. Il est également impératif de garantir l'égalité de traitement entre tous les salariés, quel que soit leur mode d'organisation 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.