

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 raisonnable, 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, sous peine de contestation devant le tribunal du travail.

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.

Questions fréquentes

Comment formaliser un passage à temps partiel en télétravail ?

Tout accord se formalise par avenant écrit précisant la nouvelle durée, les horaires et la répartition. La concertation préalable avec le salarié permet d'anticiper les difficultés liées à la répartition des horaires, à la charge de travail et aux outils numériques.

L'égalité de traitement protège-t-elle le télétravailleur à temps partiel ?

Oui. L'article L.121-6 garantit l'égalité de traitement et la non-discrimination. L'employeur doit veiller à garantir l'égalité, notamment en matière d'accès à la formation, d'évolution professionnelle et de conditions de travail entre télétravailleurs à temps partiel et autres salariés.

L'employeur est-il obligé d'accepter la demande de temps partiel ?

Non. L'employeur n'est pas obligé d'accepter, mais tout refus doit être motivé par écrit dans un délai raisonnable, en exposant des raisons objectives liées à l'organisation de l'entreprise ou au poste concerné. La motivation doit être circonscrite et traçable.

Le temps partiel et le télétravail sont-ils cumulables ?

Oui. Ces deux régimes sont indépendants mais peuvent être cumulés. Un salarié en télétravail peut solliciter un aménagement de son temps de travail sous la forme d'un temps partiel. Les modalités de télétravail doivent être réexaminées lors du passage à temps partiel.

Quels motifs objectifs justifient un refus de temps partiel ?

Les motifs objectifs incluent l'organisation de l'entreprise, l'impossibilité de fractionnement du poste, ou la continuité du service. Le refus non motivé ou discriminatoire expose l'employeur à un risque de contestation devant le tribunal du travail luxembourgeois.

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

Oui, 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.

Conditions d'exercice

Le tableau ci-dessous présente les conditions d'accès au temps partiel pour les télétravailleurs.

Condition	Règle applicable
Ancienneté	Au moins 6 mois à temps plein chez le même employeur
Demande	Écrite, précisant quotité et répartition
Réponse de l'employeur	Motivée par écrit, acceptation non automatique
Égalité de traitement	Maintenue entre temps partiel/plein et télétravail/présentiel

Modalités pratiques

Le tableau suivant détaille la procédure à suivre.

Étape	Mise en œuvre
Demande	Écrite, avec quotité et répartition horaire
Délai de réponse	Raisonné, refus motivé par écrit
Accord	Avenant écrit précisant nouvelle durée et horaires
Refus	Motifs objectifs (organisation, impossibilité de fractionnement)

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

Référence	Objet
Art. L.123-1 et suivants	Contrat de travail à temps partiel
Art. L.121-6	Égalité de traitement et non-discrimination
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Télétravail
Jurisprudence	Motivation objective du refus

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.