

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits à la promotion que les temps pleins ?

Réponse courte

Les salariés à temps partiel disposent des **mêmes droits** d'accès à la promotion que les salariés à temps plein. L'article [L.123-1 et suivants](#) garantit l'égalité de traitement et interdit toute discrimination fondée sur la quotité de travail, sauf justification objective tenant aux exigences inhérentes au poste à pourvoir. Toute exclusion automatique des temps partiels constitue une discrimination indirecte par effet disproportionné statistique (impact disproportionné sur les femmes, principales bénéficiaires du temps partiel).

L'employeur peut subordonner la promotion à un passage à temps plein **uniquement** si les nouvelles fonctions l'exigent objectivement et que cette exigence est proportionnée. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail ne peut justifier à lui seul un refus de promotion. La charge de la preuve d'une justification objective ([L.243-1](#)) incombe à l'employeur, sous peine de sanctions de **25 000 €** ([L.243-4](#)).

Définition

Le **contrat de travail à temps partiel** est défini comme un contrat dont la durée hebdomadaire est inférieure à celle d'un salarié à temps plein dans l'entreprise ([L.123-1](#)).

Le **principe d'égalité de traitement** entre temps partiel et temps plein ([L.123-1](#) et suivants, et [L.241-2](#) par renvoi) impose des droits individuels équivalents, sauf justification objective et proportionnée à la nature du poste.

Questions fréquentes

Comment évaluer la performance d'un salarié à temps partiel ?

La performance et les résultats doivent être appréciés au prorata de la quotité de travail effectivement prestée. L'évaluation doit s'opérer dans les mêmes conditions que pour les temps pleins (même information, mêmes critères, même processus de candidature).

Comment prévenir les biais statistiques dans les promotions ?

L'employeur doit vérifier régulièrement les statistiques de promotion par sexe et quotité de travail pour détecter les biais. Cette vigilance évite les actions en discrimination indirecte et permet de documenter l'application uniforme des critères devant le tribunal du travail.

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits à la promotion que les temps pleins ?

Oui, les salariés à temps partiel disposent des mêmes droits d'accès à la promotion que les salariés à temps plein. L'article [L.123-1](#) et suivants garantit l'égalité de traitement et interdit toute discrimination fondée sur la quotité de travail au Luxembourg.

Peut-on conditionner une promotion à un passage à temps plein ?

L'employeur peut subordonner la promotion à un passage à temps plein uniquement si les nouvelles fonctions l'exigent objectivement et de manière proportionnée. Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail ne peut justifier à lui seul un refus de promotion.

Pourquoi exclure les temps partiels d'une promotion crée-t-il un risque ?

L'exclusion automatique des temps partiels crée une présomption de discrimination indirecte, particulièrement si la majorité des temps partiels sont des femmes. La justification doit reposer sur les exigences inhérentes au poste, non sur la simple commodité organisationnelle.

Quelles sanctions pour discrimination indirecte fondée sur le temps partiel ?

Les sanctions atteignent 25 000 euros selon l'article L.243-4, doublées en récidive, outre les dommages-intérêts. Le refus de promotion fondé sur le seul motif du temps partiel constitue une discrimination indirecte caractérisée au sens de l'article L.241-1.

Conditions d'exercice

L'exclusion systématique des temps partiels d'une procédure de promotion crée une présomption de discrimination indirecte : la justification de l'employeur doit reposer sur les exigences inhérentes au poste, non sur la simple commodité organisationnelle.

Condition	Exigence
Égalité d'accès	Même information, mêmes critères, même évaluation
Critères proportionnés	Liens directs avec les exigences réelles du poste
Absence de discrimination indirecte	Pas d'effet disproportionné sur les temps partiels
Justification écrite	Motifs objectifs documentés en cas d'exclusion
Modification volontaire	Passage à temps plein consenti, jamais imposé
Non-discrimination de genre	Vérification de l'impact sur les femmes (L.241-1)

Modalités pratiques

L'employeur peut proposer une promotion conditionnée à un passage à temps plein si les fonctions le justifient objectivement, mais le refus du salarié ne peut motiver à lui seul l'exclusion d'autres procédures futures.

Démarche	Précision
Information uniforme	Communication identique à tous les salariés concernés
Procédure de candidature	Accès aux entretiens et évaluations sans restriction
Évaluation au prorata	Performance et résultats appréciés en tenant compte de la quotité
Justification objective	Motifs documentés en cas de refus lié à la durée de travail
Proposition de passage à temps plein	Possibilité offerte au salarié, jamais imposée
Documentation des motifs	Traçabilité écrite des décisions et comparables
Information de la délégation	Critères généraux soumis à co-décision (L.414-9)

Pratiques et recommandations

Vérifier que les critères de promotion légalement admissibles ne contiennent aucune exigence de temps plein non justifiée par les fonctions à pourvoir.

Documenter l'évaluation des salariés à temps partiel sur la base des résultats au prorata de leur durée de travail.

Anticiper les contestations en motivant tout refus par des éléments objectifs étrangers à la quotité de travail.

Informier les responsables hiérarchiques de l'interdiction de toute discrimination indirecte (impact disproportionné sur les femmes).

Vérifier régulièrement les statistiques de promotion par sexe et quotité de travail pour détecter les biais.

Conserver les justifications écrites des décisions et les comparables retenus pendant cinq ans minimum.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.121-4</u> , alinéa 1 du Code du travail	Travail à temps partiel — égalité de traitement
Art. <u>L.123-1</u> et suivants	Contrat à temps partiel et égalité de traitement
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte fondée sur le sexe
Art. <u>L.241-2</u>	Champ d'application incluant la promotion
Art. <u>L.243-1</u>	Inversion de la charge de la preuve devant le tribunal du travail
Art. <u>L.243-4</u>	Sanctions de 251 € à 25 000 € pour discrimination caractérisée
Art. <u>L.251-1</u>	Interdiction des discriminations (religion, handicap, âge, orientation)
Art. <u>L.414-9</u> , point 3	Co-décision sur les critères généraux (? 150 salariés)

Le refus de promotion fondé sur le seul motif du temps partiel constitue une discrimination indirecte (L.241-1), particulièrement caractérisée si la majorité des temps partiels sont des femmes. Les sanctions atteignent 25 000 € (L.243-4), doublées en récidive, outre les dommages-intérêts.

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.