

## Quelles mentions spécifiques pour un CDI à temps partiel ?

### Réponse courte

Au Luxembourg, le contrat à temps partiel doit comporter des mentions spécifiques imposées par l'article L 123-4. La **durée hebdomadaire du travail** convenue entre les parties constitue la mention centrale obligatoire ; elle fixe le volume horaire contractuel et détermine le seuil au-delà duquel les heures supplémentaires s'appliquent.

Le contrat doit également préciser les **modalités de répartition** de la durée de travail entre les jours de la semaine. Toute modification ultérieure ne peut intervenir que d'un commun accord des parties, protégeant le salarié contre une flexibilisation unilatérale. Les **limites et conditions** relatives aux heures supplémentaires doivent aussi être mentionnées si elles sont prévues, ainsi que les modalités de dépassement horaire dans le cadre du plan d'organisation du travail.

À défaut de mention écrite de la durée du travail et de sa répartition, le salarié est **présumé engagé à temps plein**. Cette présomption légale d'ordre public impose à l'employeur une rédaction rigoureuse du contrat.

### Définition

Le **contrat à temps partiel** est le contrat par lequel un employeur et un salarié conviennent d'un horaire dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement, en vertu de la loi ou de la convention collective. Cette définition est posée par l'article [L.123-1](#) du Code du travail luxembourgeois.

Les mentions spécifiques au contrat à temps partiel constituent un régime de **transparence contractuelle** renforcé : le législateur impose une formalisation écrite précise des horaires afin d'éviter toute ambiguïté sur le volume de travail effectivement convenu et sur la rémunération qui en découle. Le contenu obligatoire est fixé à l'article [L.123-4](#) du Code du travail.

### Conditions d'exercice

Le contrat à temps partiel est soumis à des conditions de forme et de fond spécifiques qui encadrent les droits et obligations des deux parties.

Critère	Détail
<b>Durée hebdomadaire</b>	Doit être inférieure à la durée normale de l'établissement ; mention écrite obligatoire
<b>Répartition journalière</b>	Modalités de répartition entre les jours de la semaine expressément mentionnées
<b>Heures supplémentaires</b>	Limites, conditions et modalités fixées contractuellement si elles sont prévues
<b>Dépassement horaire</b>	Modalités d'application de l'article <u>L.123-1(2)</u> précisées dans le contrat
<b>Modification de répartition</b>	Uniquement par accord commun des deux parties
<b>Présomption temps plein</b>	S'applique en l'absence de mention écrite de la durée et de sa répartition

## Modalités pratiques

La rédaction d'un CDI à temps partiel requiert une attention particulière aux mentions horaires, dont l'absence ou l'imprécision peut entraîner des conséquences juridiques sérieuses.

Élément	Détail
<b>Base légale</b>	Art. <u>L.123-4</u> du Code du travail (L. 24 juillet 2024)
<b>Mentions générales</b>	Art. <u>L.121-4</u> reste applicable (identité des parties, lieu de travail, rémunération, etc.)
<b>Consultation délégitation</b>	Obligatoire avant création de postes à temps partiel (art. <u>L.123-2</u> )
<b>Plan d'organisation</b>	Doit inclure les règles applicables aux salariés à temps partiel (art. <u>L.123-1(4)</u> )
<b>Dépassement admis</b>	Maximum 20 % au-delà de la durée contractuelle journalière ou hebdomadaire
<b>Plafond absolu</b>	Ne peut dépasser la durée normale d'un salarié à temps plein du même établissement

## Pratiques et recommandations

**Rédiger** la clause horaire avec la plus grande précision : indiquer non seulement le nombre d'heures hebdomadaires, mais aussi la répartition sur les jours de la semaine (lundi : X heures, mardi : Y heures, etc.). Une rédaction vague ou renvoyant à une fixation ultérieure expose l'employeur à la présomption de temps plein de l'article L.123-4(2).

**Anticiper** la question des dépassements en incluant une clause encadrant les possibilités de variation horaire. Si l'employeur souhaite recourir aux dispositions de l'article L.123-1(2) permettant des dépassements dans la limite d'une période de référence, il doit en préciser les modalités dans le contrat ; à défaut, ce mécanisme n'est pas applicable.

**Vérifier** la conformité avec le plan d'organisation du travail (POT) de l'établissement. L'article L.123-1(4) impose que le POT établisse avec précision les règles applicables aux salariés à temps partiel, notamment au regard des dépassements admissibles. Le contrat individuel et le POT doivent être cohérents.

**Inform**er les candidats à temps partiel de l'existence de postes à temps plein disponibles, en application de l'article [L.123-3](#) : le droit de priorité sur les postes à temps complet doit être respecté et peut être rappelé dans le contrat ou dans un document annexe.

**Conserver** une copie signée du contrat : l'article [L.121-4\(1\)](#) impose que le contrat soit établi en double exemplaire, un pour chaque partie. Ce formalisme conditionne la preuve du volume horaire convenu en cas de litige devant le tribunal du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.121-2</a>	Principe du CDI comme contrat de droit commun
Art. <a href="#">L.121-4</a>	Mentions générales obligatoires du contrat de travail écrit
Art. <a href="#">L.123-1</a>	Définition du salarié à temps partiel et règles sur les dépassements horaires
Art. <a href="#">L.123-2</a>	Consultation préalable de la délégation du personnel
Art. <a href="#">L.123-3</a>	Droit de priorité des salariés sur les postes disponibles
Art. <a href="#">L.123-4</a>	Mentions spécifiques obligatoires du contrat à temps partiel
Art. <a href="#">L.123-5</a>	Définition et régime des heures supplémentaires à temps partiel

La présomption de temps plein en l'absence de mention écrite (art L 123-4 al 2) est une règle d'ordre public que aucune clause contractuelle ne peut écarter. Après six mois d'ancienneté, le salarié peut demander une modification vers un emploi à temps plein en vertu de l'art L 123-3bis.

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.