Quels sont les modèles de temps de travail possibles au Luxembourg : plein temps, mi-temps, fractionné ou partiel ?

Réponse courte

Au Luxembourg, les modèles de temps de travail sont le **plein temps** (40 heures par semaine en règle générale), le **temps partiel** (toute durée inférieure au plein temps), le **mi-temps** (environ 20 heures par semaine, soit 50 % du plein temps) et le **travail fractionné** (répartition des heures avec des interruptions significatives dans la journée ou la semaine). Chaque modèle doit être formalisé par écrit dans le contrat de travail ou un avenant, avec mention explicite de la durée hebdomadaire, de la répartition des horaires et, pour le travail fractionné, des périodes de coupure. Le passage d'un modèle à un autre nécessite l'accord des deux parties et le respect des procédures légales prévues au Code du travail luxembourgeois. L'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel est garantie, notamment en matière de droits, de rémunération au prorata, d'accès à la formation et d'avantages collectifs.

Définition

Au Luxembourg, le temps de travail peut être organisé selon plusieurs modèles principaux. Le **plein temps** correspond à la durée légale hebdomadaire, généralement fixée à **40 heures par semaine**, sauf dérogations prévues par convention collective ou accord spécifique. Le **temps partiel** désigne tout horaire inférieur à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise, et inclut le **mi-temps** qui correspond à 50 % de la durée légale, soit généralement 20 heures par semaine.

Le **travail fractionné** consiste en une organisation du temps de travail où les heures sont réparties sur la journée ou la semaine avec des interruptions significatives, sans constituer une journée continue. L'**égalité de traitement** entre salariés à temps plein et à temps partiel est garantie par le Code du travail, notamment en matière de droits, de rémunération au prorata, d'accès à la formation et d'avantages collectifs.

Questions fréquentes

Comment définit-on le mi-temps et le temps partiel au Luxembourg ?

Le temps partiel désigne tout horaire inférieur à la durée légale ou conventionnelle applicable dans l'entreprise. Le mi-temps correspond à 50 % de la durée légale, soit généralement 20 heures par semaine, et est inclus dans la catégorie du temps partiel avec les mêmes obligations légales.

L'égalité de traitement est-elle garantie entre salariés à temps plein et à temps partiel au Luxembourg ?

Oui, l'article L.123-6 garantit l'égalité de droits entre salariés à temps plein et à temps partiel, en matière de rémunération au prorata, d'accès à la formation et d'avantages collectifs. Cette obligation est d'ordre public et ne peut faire l'objet d'aucune dérogation défavorable au salarié à temps partiel.

Qu'est-ce que le travail fractionné et quelles règles lui sont applicables au Luxembourg ?

Le travail fractionné consiste en une organisation du temps de travail avec des interruptions significatives dans la journée ou la semaine, sans constituer une journée continue. Il doit respecter le repos journalier d'au moins 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire d'au moins 44 heures, avec des pauses obligatoires après 6 heures de travail effectif.

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

Quelle est la durée légale du travail à temps plein au Luxembourg ?

La durée légale du travail à temps plein est généralement fixée à 40 heures par semaine, sauf dérogations prévues par convention collective ou accord spécifique, conformément aux articles L.211-1 et suivants du Code du travail. Tout horaire inférieur à cette durée constitue un temps partiel.

Quelles mentions obligatoires doit contenir un contrat de travail à temps partiel au Luxembourg ?

Le contrat ou l'avenant doit mentionner obligatoirement la durée hebdomadaire, la répartition des horaires et, pour le travail fractionné, les périodes de coupure, conformément à l'article L.121-4. Toute modification du temps de travail, même temporaire, doit faire l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Conditions d'exercice

Les conditions d'application de chaque modèle sont strictement encadrées par le Code du travail luxembourgeois.

Modèle	Condition d'application	Particularité
Plein temps	S'applique par défaut à tout contrat, sauf stipulation contraire	Référence légale : 40h/semaine
Temps partiel	Accord écrit entre employeur et salarié requis, précisant la répartition	Droits au prorata, principe d'égalité de traitement
Mi-temps	Accord écrit, mention explicite de 50 % de la durée légale	Inclus dans le temps partiel
Travail fractionné	Respect du repos journalier (11h consécutives) et hebdomadaire (44h)	Pauses obligatoires après 6h de travail effectif

Modalités pratiques

Toute modalité de temps de travail doit être formalisée dans le contrat ou un avenant, avec les mentions obligatoires détaillées ci-dessous.

Paramètre	Règle applicable
Formalisation	Écrit obligatoire dans le contrat ou un avenant signé par les deux parties
Mentions obligatoires	Durée hebdomadaire, répartition des horaires, périodes de fractionnement le cas échéant
Modification	Avenant écrit accepté par le salarié, sous peine de nullité
Rémunération temps partiel	Calculée au prorata de la durée convenue, sans discrimination
Heures complémentaires	Autorisées dans la limite du plein temps, avec majoration au-delà du seuil contractuel
Travail fractionné	Coupures à limiter ; compatibilité avec les obligations familiales à garantir

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

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de préciser dans le contrat ou l'avenant la répartition exacte des horaires, les modalités de modification éventuelle et la procédure de demande de changement de modèle. Les salariés doivent être informés de la possibilité de demander un passage à temps partiel ou à plein temps conformément à l'article L.123-3bis du Code du travail.

Assurer l'égalité de traitement en matière d'accès à la formation, aux avantages collectifs et à l'évolution de carrière, indépendamment du modèle de temps de travail choisi, est une obligation légale d'ordre public. Il convient d'anticiper les impacts organisationnels du travail fractionné, notamment sur la gestion des pauses et la continuité du service.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.211-1 à L.211-17	Durée du travail, organisation, repos journalier et hebdomadaire, pauses obligatoires
Art. L.123-2	Consultation de la délégation du personnel lors de la création de postes à temps partiel
Art. L.123-3bis	Droit du salarié de demander un passage à temps partiel ou à plein temps
Art. L.123-6	Égalité de droits entre salariés à temps partiel et à temps plein (droits identiques, sous réserve des modalités conventionnelles)
Art. L.121-4	Obligation de formalisation écrite des conditions essentielles du contrat et de ses modifications

Toute modification du temps de travail, même temporaire, doit faire l'objet d'un **écrit signé par les deux parties**. L'absence de formalisation peut entraîner des litiges sur la nature du contrat et les droits du salarié.

Voir aussi

- Durée légale du congé parental et bénéficiaires
- Les deux phases du congé parental et leurs conditions

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.