

# Comment adapter le calcul des congés payés pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

## Réponse courte

Pour adapter le calcul des congés payés d'un salarié à temps partiel au Luxembourg, il faut appliquer le **principe de proportionnalité** : le salarié bénéficie de **26 jours ouvrables** de congé annuel comme le salarié à temps plein, mais ce nombre est **exprimé en heures** selon sa quotité de travail. La formule officielle ITM est : **(heures travaillées par semaine ÷ 5) × 26 jours**, soit environ **heures travaillées × 5,2 semaines**. Le congé doit être pris uniquement sur les jours où le salarié aurait normalement travaillé.

Les salariés à temps partiel bénéficient des **mêmes droits** que les salariés à temps plein, sous réserve d'une adaptation proportionnelle (art. L.123-6). Les jours fériés qui tombent sur un jour non travaillé ne donnent pas droit à un report ou à une compensation. En cas de **modification du temps de travail** en cours d'année, un calcul **prorata temporis** s'impose pour chaque période distincte. La documentation écrite de la méthode de calcul est obligatoire pour garantir la traçabilité et prévenir tout litige lors du solde de tout compte.

## Définition

Le **contrat de travail à temps partiel** est défini par l'article L.123-1 du Code du travail luxembourgeois comme un contrat dans lequel la durée de travail convenue est inférieure à la durée normale applicable aux salariés à temps plein de l'établissement.

Les salariés à temps partiel bénéficient, selon l'article L.123-6, des **mêmes droits** que les salariés à temps plein, sous réserve de modalités particulières d'exercice. Le congé annuel payé est un **droit fondamental** garanti à tous les salariés, indépendamment de leur régime de travail.

## Questions fréquentes

### Comment calculer les congés payés d'un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

La formule officielle ITM est la suivante : (heures travaillées par semaine ÷ 5) × 26 jours, soit heures travaillées × 5,2 semaines. Le résultat s'exprime en heures et le congé ne peut être pris que sur les jours où le salarié aurait normalement travaillé.

### Comment recalculer les droits à congé d'un salarié à temps partiel si sa quotité de travail change en cours d'année ?

En cas de modification du temps de travail en cours d'année, un calcul prorata temporis s'impose pour chaque période distincte. Il faut appliquer la formule ITM séparément à chaque taux d'activité et additionner les résultats en heures pour obtenir le total des droits acquis sur l'année.

### Pourquoi est-il recommandé de raisonner en heures plutôt qu'en jours pour gérer les congés des temps partiels au Luxembourg ?

Raisonner en heures permet d'éviter les erreurs de calcul lorsque les horaires hebdomadaires sont irréguliers ou non répartis sur cinq jours. Cette méthode est celle recommandée par l'ITM et simplifie la gestion du solde de tout compte, notamment en cas de rupture du contrat.

### Que se passe-t-il si un jour férié tombe sur un jour non travaillé pour un salarié à temps partiel au Luxembourg ?

Un jour férié tombant un jour où le salarié à temps partiel n'aurait pas normalement travaillé ne donne droit ni à un report ni à une compensation. Seuls les jours fériés coïncidant avec des jours habituellement travaillés par le salarié entrent en ligne de compte.

### Un salarié à temps partiel a-t-il les mêmes droits au congé annuel qu'un salarié à temps plein au Luxembourg ?

Oui, en vertu de l'article L.123-6 du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein, sous réserve d'une adaptation proportionnelle. Le droit au congé est maintenu à 26 jours ouvrables, mais exprimé en heures selon la quotité de travail du salarié.

## Conditions d'exercice

Les droits au congé des salariés à temps partiel s'appliquent selon les mêmes règles que pour un temps plein, avec une adaptation proportionnelle.

Critère	Détail
Droit au congé	26 jours ouvrables par an minimum (art. <a href="#">L.233-4</a> ), exprimés en heures pour les temps partiels
Base légale égalité	Art. <a href="#">L.123-6</a> : mêmes droits que les salariés à temps plein
Calcul proportionnel	Droit maintenu à 26 jours, adapté à la quotité de travail et exprimé en heures
Prise du congé	Uniquement sur les jours où le salarié aurait normalement travaillé
Jours fériés	Pas de report ni compensation si le jour férié tombe un jour non travaillé
Modification en cours d'année	Calcul prorata temporis pour chaque période distincte

## Modalités pratiques

Les formules de calcul suivent la méthode officielle [ITM](#), applicable à tous les temps partiels.

Temps de travail	Jours/semaine	ETP	Calcul	Congés annuels	% temps plein
8h/semaine	1 jour	0,20	$(8 \div 5) \times 26$	<b>41,6 heures</b>	20%
16h/semaine	2 jours	0,40	$(16 \div 5) \times 26$	<b>83,2 heures</b>	40%
20h/semaine	2,5 jours	0,50	$(20 \div 5) \times 26$	<b>104 heures</b>	50%
24h/semaine	3 jours	0,60	$(24 \div 5) \times 26$	<b>124,8 heures</b>	60%
32h/semaine	4 jours	0,80	$(32 \div 5) \times 26$	<b>166,4 heures</b>	80%
40h/semaine	5 jours	1,00	$(40 \div 5) \times 26$	<b>208 heures</b>	100%

## Pratiques et recommandations

**Formaliser** par écrit la méthode de calcul dans le règlement interne ou le contrat de travail, et établir un tableau de référence pour tous les temps partiels de l'entreprise. La documentation constitue une protection essentielle en cas de contrôle ITM ou de litige lors du solde de tout compte.

**Mettre en place** un système de traçabilité fiable pour le suivi des droits à congé en heures, avec un encadrement humain approprié. Tenir un décompte précis des heures acquises et prises, et archiver tous les calculs et justificatifs.

**Garantir** l'égalité entre salariés à temps plein et à temps partiel, en évitant toute discrimination dans l'application des règles. Respecter les dispositions conventionnelles plus favorables et informer clairement le salarié de ses droits calculés en heures.

**Recalculer** immédiatement en cas de changement de quotité, en effectuant un calcul prorata temporis pour chaque période distincte. Informer le salarié des nouveaux droits acquis et documenter toutes les modifications.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.123-1</u>	Définition du salarié à temps partiel
Art. <u>L.123-6</u>	Droits identiques aux salariés à temps plein
Art. <u>L.233-1</u> à <u>L.233-16</u>	Dispositions générales sur le congé annuel
Art. <u>L.233-4</u>	Durée minimale du congé (26 jours ouvrables)
Art. <u>L.233-14</u>	Calcul de l'indemnité de congé
Directive 2003/88/CE	Organisation du temps de travail (transposée en droit luxembourgeois)

En cas de modification du temps de travail en cours d'année, recalculer les droits à congé prorata temporis pour chaque période distincte afin d'éviter toute contestation lors du solde de tout compte. Il est préférable de toujours raisonner en heures de congé pour les temps partiels ; en cas de doute sur la méthode de calcul, consulter les tableaux officiels ITM ou l'Inspection du travail et des mines.

## Voir aussi

- Durée minimale et calcul du congé annuel légal
- Acquisition du congé annuel pour un salarié entrant en cours d'année

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.