

# Un parent LGBTQIA+ peut-il exiger une réduction de son temps de travail ?

## Réponse courte

Hors congé parental, non. L'article **L.123-1** définit le salarié à temps partiel comme celui qui « **convient avec un employeur** » un horaire inférieur à la durée normale : le temps partiel repose sur un accord, et aucun texte n'ouvre au parent un droit à l'imposer.

Le congé parental est précisément la réponse que le législateur a apportée. Il offre deux formules à durée réduite — le **temps partiel de huit ou douze mois** et le **fractionnement à vingt pour cent par semaine sur vingt mois** — mais l'article **L.234-44** les soumet également à l'accord de l'employeur.

Seul le congé à **plein temps de quatre ou six mois** est de droit. C'est le paradoxe du dispositif : la formule la plus lourde pour l'organisation du service est la seule que l'employeur ne puisse pas refuser.

Aucun régime particulier n'existe pour les parents LGBTQIA+ : l'accès au temps partiel et au congé parental obéit au droit commun, quelle que soit la composition du couple.

## Définition

Le **temps partiel** de l'article **L.123-1** est une modalité contractuelle convenue entre les parties, à durée indéterminée sauf stipulation contraire. Il modifie le contrat et suppose donc un avenant.

La **réduction temporaire au titre du congé parental** est autre chose : elle suspend partiellement le contrat pour une durée déterminée, au terme de laquelle la durée de travail antérieure est rétablie de plein droit.

## Conditions d'exercice

Ce qui est de droit et ce qui se négocie se distinguent nettement.

| Dispositif                                   | De droit                    | Fondement                                                  |
|----------------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------------------|
| Congé parental à plein temps, 4 ou 6 mois    | Oui                         | <a href="#">L.234-44</a> (1), <a href="#">L.234-45</a> (3) |
| Congé parental à temps partiel, 8 ou 12 mois | Non — accord requis         | <a href="#">L.234-44</a> (3)                               |
| Congé fractionné à 20 % sur 20 mois          | Non — accord requis         | <a href="#">L.234-44</a> (2)                               |
| Congé fractionné sur 4 périodes d'un mois    | Non — accord requis         | <a href="#">L.234-44</a> (2)                               |
| Temps partiel contractuel durable            | Non — accord requis         | <a href="#">L.123-1</a>                                    |
| Congé pour raisons familiales                | Oui, sur certificat médical | <a href="#">L.234-50</a> et suivants                       |
| Congés extraordinaires                       | Oui, selon l'événement      | <a href="#">L.233-16</a>                                   |

## Modalités pratiques

Les conditions d'accès aux formules réduites dépendent aussi de la durée du contrat.

| Point                           | Règle                                                                           |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Fractionnement                  | Réservé aux contrats à durée normale de l'entreprise                            |
| Temps partiel de 8 ou 12 mois   | Contrat d'au moins la moitié de la durée normale                                |
| Contrat inférieur à un mi-temps | Seule la formule à plein temps est ouverte                                      |
| Date d'appréciation             | Durée applicable à la date de notification de la demande                        |
| Perte du seuil avant le début   | Bascule sur le congé à plein temps                                              |
| Temps partiel durable           | Avenant au contrat ; consultation de la délégation en cas de création de postes |
| Retour à la durée antérieure    | De plein droit au terme du congé parental                                       |

## Pratiques et recommandations

L'employeur qui refuse une formule aménagée a intérêt à le dire clairement et à rappeler ce qui reste acquis. « Le fractionnement ne nous est pas praticable, le congé de six mois à plein temps est de droit et acquis » est une réponse exacte ; un refus global est irrégulier et laisse croire au salarié qu'il n'a aucun droit.

Le calcul de l'entreprise est souvent contre-intuitif. Refuser un temps partiel de douze mois conduit fréquemment le salarié à prendre six mois à plein temps, absence plus difficile à couvrir qu'une réduction étalée. Examinez la formule aménagée pour ce qu'elle est : une option souvent préférable pour les deux parties.

Le retour à la durée antérieure est automatique au terme du congé, et c'est ce qui distingue le dispositif d'un temps partiel contractuel. Un salarié qui souhaite prolonger la réduction au-delà du congé change de régime : il lui faut un avenant, et l'employeur retrouve alors toute sa liberté d'appréciation.

## Cadre juridique

| Référence                                                | Objet                                                                      |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| Art. <a href="#">L.123-1</a>                             | Définition du temps partiel : horaire convenu avec l'employeur             |
| Art. <a href="#">L.123-2</a>                             | Consultation de la délégation en cas de création de postes à temps partiel |
| Art. <a href="#">L.234-44</a> , paragraphe (1)           | Congé à plein temps de 4 ou 6 mois, de droit                               |
| Art. <a href="#">L.234-44</a> , paragraphes (2) et (3)   | Formules aménagées, en accord avec l'employeur                             |
| Art. <a href="#">L.234-44</a> , paragraphes (4) et (5)   | Contrats sous le seuil ; durée retenue et date d'appréciation              |
| Art. <a href="#">L.234-45</a> , paragraphe (3)           | Obligation d'accorder le congé à plein temps                               |
| Art. <a href="#">L.234-47</a> , paragraphe (5)           | Suspension proportionnelle du contrat                                      |
| Art. <a href="#">L.234-50</a> à <a href="#">L.234-55</a> | Congé pour raisons familiales                                              |

Aucun texte luxembourgeois n'ouvre au parent un droit unilatéral au temps partiel. Les seules réductions de droit sont celles que le congé parental organise, et parmi elles seule la formule à plein temps échappe à l'accord de l'employeur.

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.