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.

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

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

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.

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

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