

Un salarié à temps partiel peut-il se voir imposer les mêmes objectifs qu'un temps plein ?

Réponse courte

Un salarié à temps partiel ne peut pas se voir imposer les mêmes objectifs en volume ou en résultat qu'un salarié à temps plein, sauf justification objective liée à la nature des tâches ou des responsabilités et à condition que le salarié dispose des moyens nécessaires pour les atteindre dans le cadre de son temps de travail réduit.

Les objectifs doivent être adaptés proportionnellement à la durée de travail effective du salarié à temps partiel. Imposer des objectifs identiques sans adaptation constituerait une discrimination prohibée par le Code du travail luxembourgeois et pourrait être sanctionné par les juridictions du travail.

Définition

Le contrat de travail à temps partiel, tel que défini par l'article [L.123-1](#) du Code du travail, est celui dans lequel la durée de travail convenue est inférieure à la durée légale ou conventionnelle applicable à l'entreprise. Le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que le salarié à temps plein, sous réserve des adaptations nécessaires liées à la quotité de travail.

Conditions d'exercice

L'employeur peut fixer des objectifs individuels aux salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre de l'organisation du travail et de l'évaluation des performances. Toutefois, l'égalité de traitement prévue à l'article [L.123-2](#) du Code du travail impose que les conditions d'emploi, y compris la fixation des objectifs, ne soient pas moins favorables pour les salariés à temps partiel que pour les salariés à temps plein, sauf justification objective.

Modalités pratiques

Les objectifs assignés à un salarié à temps partiel doivent être adaptés à sa durée de travail effective. Il est interdit d'imposer à un salarié à temps partiel des objectifs identiques en volume ou en résultat à ceux d'un salarié à temps plein, sauf si la nature des tâches ou des responsabilités le justifie objectivement et que le salarié dispose des moyens nécessaires pour les atteindre dans le cadre de son temps de travail réduit. À défaut, une telle pratique serait constitutive d'une discrimination prohibée par l'article [L.123-2](#) précité et pourrait être sanctionnée par les juridictions du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser par écrit les objectifs fixés aux salariés à temps partiel, en précisant leur adaptation proportionnelle à la quotité de travail. L'employeur doit veiller à ce que les critères d'évaluation tiennent compte du temps de présence effectif et des moyens mis à disposition. En cas de contestation, l'employeur devra démontrer que les objectifs sont raisonnables et proportionnés à la durée contractuelle du salarié. Il est conseillé d'associer le salarié à la définition de ses objectifs afin de prévenir tout litige relatif à une éventuelle discrimination.

Cadre juridique

- Article L.123-1 et suivants du Code du travail (contrat à temps partiel)
- Article L.123-2 du Code du travail (égalité de traitement)
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêt du 23 janvier 2020 (n° 45/20), confirmant l'obligation d'adapter les objectifs à la quotité de travail
- Convention collective applicable, le cas échéant, sous réserve de dispositions plus favorables

L'imposition d'objectifs identiques en volume ou en résultat à un salarié à temps partiel par rapport à un salarié à temps plein, sans adaptation à la durée de travail, expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination. Il est essentiel de documenter l'adaptation des objectifs et de pouvoir justifier toute différence de traitement par des éléments objectifs et vérifiables.

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.