

# Un salarié à temps partiel a-t-il droit au même catalogue de formation que les salariés à temps plein ?

## Réponse courte

Oui, un salarié à **temps partiel** a rigoureusement le même droit d'accès au **catalogue de formation** que les salariés à temps plein. L'employeur ne peut limiter l'accès à la formation sur le seul critère du temps partiel, conformément à l'Art. L.123-6 du Code du travail (égalité des droits individuels et collectifs des salariés à temps partiel) et à l'Art. L.241-1 (principe général de non-discrimination).

Toute restriction doit être **objectivement justifiée** par la nature spécifique de la formation ou par des nécessités organisationnelles proportionnées et dûment motivées. Depuis la **loi du 24 juillet 2024** (conditions de travail transparentes), les salariés à temps partiel doivent être informés de l'ensemble de l'offre de formation. Toute **différence de traitement non justifiée** expose l'employeur à un risque de discrimination susceptible d'être contesté devant le **tribunal du travail**.

## Définition

Le **salarié à temps partiel** est défini par l'Art. L.123-1 du Code du travail comme celui dont la **durée de travail hebdomadaire** est inférieure à la **durée légale** (40 heures) ou **conventionnelle** applicable dans l'entreprise. Cette définition couvre tous les contrats avec une durée réduite, qu'elle soit choisie ou subie par le salarié.

L'**accès à la formation professionnelle** recouvre l'ensemble des actions de formation organisées ou financées par l'employeur, qu'elles soient obligatoires, facultatives, internes ou externes, visant à développer les **compétences professionnelles** du salarié. Ce droit englobe également l'information sur les possibilités de formation.

## Questions fréquentes

### Comment la formation est-elle rémunérée pour un salarié à temps partiel si elle se déroule en dehors de ses heures contractuelles ?

Si la formation se déroule en dehors de l'horaire contractuel du temps partiel, le temps est assimilé à du temps de travail effectif avec rémunération intégrale conformément à l'article L.211-1 du Code du travail. Des majorations pour heures supplémentaires peuvent s'appliquer, et l'accord du salarié est requis.

### Dans quels cas un employeur peut-il refuser l'accès à une formation à un salarié à temps partiel ?

L'employeur ne peut refuser l'accès à une formation que si cette restriction est objectivement justifiée par la nature spécifique de la formation ou par des nécessités organisationnelles proportionnées et dûment motivées. Toute différence de traitement non justifiée expose l'employeur à un risque de discrimination.

## Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur depuis la loi du 24 juillet 2024 concernant l'information sur la formation ?

Depuis la loi du 24 juillet 2024, l'employeur doit assurer une information transparente sur les critères d'accès à la formation, documenter les décisions de sélection, garantir l'égalité dans les procédures de candidature et protéger contre les représailles en cas de réclamation, particulièrement important pour les salariés à temps partiel.

## Un salarié à temps partiel a-t-il le même droit d'accès à la formation que les salariés à temps plein au Luxembourg ?

Oui, absolument. Un salarié à temps partiel a rigoureusement le même droit d'accès au catalogue de formation que les salariés à temps plein, conformément aux articles L.123-6 et L.241-1 du Code du travail sur l'égalité de traitement. L'employeur ne peut limiter l'accès à la formation sur le seul critère du temps partiel.

## Conditions d'exercice

Le principe d'égalité de traitement s'applique aux salariés à temps partiel dans les conditions suivantes :

Principe	Règle applicable
Droits identiques	Art. <u>L.123-6</u> : mêmes droits individuels et collectifs qu'à temps plein
Non-discrimination	Art. <u>L.241-1</u> : aucune discrimination fondée sur le temps de travail
Accès au catalogue	Accès équivalent à toutes les formations proposées dans l'entreprise
Information	Information identique sur les possibilités de formation (Loi 24/07/2024)
Restrictions exceptionnelles	Justification objective + proportionnalité + motivation écrite requises
Protection	Protection contre les représailles en cas de réclamation (Loi 24/07/2024)

## Modalités pratiques

L'employeur doit garantir concrètement l'égalité d'accès :

Action	Modalité
Information	Informers tous les salariés, y compris temps partiel, de l'offre de formation
Inscription	Permettre l'inscription aux mêmes formations que les temps plein
Adaptation horaire	Adapter si nécessaire les créneaux pour permettre la participation effective
Rémunération	Si formation hors horaire contractuel : temps de travail effectif rémunéré (Art. <u>L.211-1</u> )
Accord salarié	Requis pour formations en dehors de l'horaire contractuel
Heures supplémentaires	Majoration applicable si formation dépasse la durée contractuelle

## Pratiques et recommandations

**Intégrer explicitement** les salariés à temps partiel dans la politique de formation de l'entreprise et analyser les besoins en incluant tous les salariés indépendamment du temps de travail. **Établir** des critères de sélection transparents, objectifs et non discriminatoires, et documenter les processus de sélection pour démontrer l'absence de discrimination. **Proposer** des créneaux de formation compatibles avec les horaires des temps partiels et développer des formations courtes, modulaires ou à distance pour faciliter leur participation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.123-1</a>	Définition du travail à temps partiel
Art. <a href="#">L.123-6</a>	Égalité de traitement spécifique aux salariés à temps partiel
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe général de non-discrimination et égalité de traitement
Art. <a href="#">L.211-1</a>	Temps de travail effectif (inclut les formations)
Art. <a href="#">L.542-7</a> et <a href="#">L.542-9</a>	Formation professionnelle continue et accès par plan de formation
<b>Loi du 24 juillet 2024</b>	Conditions de travail transparentes : obligations d'information renforcées

Toute restriction à l'accès à la formation pour un salarié à temps partiel, **non justifiée** par des motifs objectifs et proportionnés, expose l'employeur à un risque de contentieux pour discrimination devant le **tribunal du travail**. La **charge de la preuve** pèse sur l'employeur qui doit démontrer l'absence de discrimination. Les obligations de la **loi du 24 juillet 2024** renforcent les exigences de transparence, particulièrement importantes pour les salariés à temps partiel.

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.