

# La salariée peut-elle demander un temps partiel à son retour de congé de maternité au Luxembourg ?

## Réponse courte

Le Code du travail ne prévoit pas de droit automatique au **temps partiel** au retour du congé de maternité. Ce passage relève du droit commun (art. [L.123-3](#) et [L.123-3bis](#)). Depuis la loi du 24 juillet 2024, l'art. [L.123-3bis](#) permet au salarié ayant au moins **6 mois d'ancienneté** de demander un passage à temps partiel une fois tous les 12 mois.

L'employeur doit répondre sous **un mois** et peut refuser pour raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise, mais doit motiver son refus par écrit. L'art. [L.123-3](#) impose d'informer en priorité les salariés des **emplois disponibles**. Le passage nécessite un **avenant écrit** au contrat. La salariée conserve aussi le droit de retrouver son poste ou la non-reprise (art. [L.332-4](#)) pour élever son enfant.

## Définition

Le **temps partiel** est un régime de travail dans lequel la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale applicable dans l'entreprise. En droit luxembourgeois, le passage à temps partiel résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié, formalisé par un **avenant au contrat de travail**. Il ne constitue pas un droit absolu et l'employeur peut le refuser pour des **raisons objectives**.

## Questions fréquentes

### Dans quel délai l'employeur doit-il répondre à la demande ?

L'employeur dispose d'un mois pour répondre à la demande de passage à temps partiel. Il peut refuser pour raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise, mais doit motiver son refus par écrit. Cette procédure est fixée par l'art. L. 123-3bis du Code du travail.

### La salariée à temps partiel peut-elle revenir à temps plein ?

Oui, l'art. L. 123-3 prévoit que le salarié à temps partiel sera informé en priorité des emplois à temps complet disponibles. Cette priorité d'information facilite le retour à temps plein lorsque la salariée le souhaite et que des postes deviennent disponibles dans l'entreprise.

### La salariée peut-elle demander un temps partiel à son retour de congé de maternité ?

Le Code du travail ne prévoit pas de droit automatique au temps partiel au retour. Depuis la loi du 24 juillet 2024, l'art. L. 123-3bis permet au salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté de demander un passage à temps partiel une fois tous les 12 mois.

### Le passage à temps partiel doit-il être formalisé par écrit ?

Oui, le passage à temps partiel nécessite un avenant écrit au contrat précisant les nouvelles conditions (quotité, répartition horaire, rémunération). En cas de refus, l'employeur doit motiver précisément sa réponse par des raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise.

### Quelles sont les conditions pour demander un temps partiel ?

Le salarié doit avoir au moins 6 mois d'ancienneté et ne peut formuler une telle demande qu'une fois tous les 12 mois. La demande doit être adressée par écrit, idéalement avant la fin du congé de maternité, en précisant la quotité et la répartition des horaires souhaitées.

## Conditions d'exercice

La demande de temps partiel au retour de congé de maternité obéit aux règles générales du droit du travail.

| Condition               | Détail   |
|-------------------------|--|
| Ancienneté requise      | 6 mois minimum pour la demande au titre de l'art. <a href="#">L.123-3bis</a>           |
| Fréquence de la demande | Une fois tous les 12 mois  |
| Forme de la demande     | Par écrit (recommandé)   |
| Délai de réponse        | L'employeur dispose d'un mois pour répondre  |
| Refus de l'employeur    | Possible pour raisons objectives, motivé par écrit                                     |
| Avenant au contrat      | Obligatoire pour formaliser le passage à temps partiel                                 |
| Réversibilité           | Priorité d'information pour les postes à temps complet (art. <a href="#">L.123-3</a> ) |

## Modalités pratiques

La salariée doit suivre une procédure de demande formelle.

| Étape                              | Détail   |
|------------------------------------|--|
| Formulation de la demande          | Adresser une demande écrite à l'employeur, idéalement avant la fin du congé de maternité |
| Précision des modalités souhaitées | Indiquer la quotité souhaitée et la répartition des horaires                             |
| Examen par l'employeur             | L'employeur étudie la faisabilité organisationnelle                                      |
| Réponse écrite                     | L'employeur accepte ou refuse avec motivation dans un délai d'un mois                    |
| Signature de l'avenant             | En cas d'accord, signer un avenant au contrat précisant les nouvelles conditions         |
| Information prioritaire            | Le salarié à temps partiel sera informé en priorité des postes à temps complet           |

## Pratiques et recommandations

**Examiner la demande avec objectivité** en évaluant la compatibilité du temps partiel avec l'organisation du service et la nature du poste.

**Motiver précisément tout refus** par des raisons objectives liées au fonctionnement de l'entreprise pour éviter tout risque de contentieux.

**Proposer des alternatives** si le temps partiel demandé n'est pas réalisable (autre quotité, autre répartition horaire, télétravail partiel).

**Anticiper les demandes** en intégrant la question du temps partiel dans l'entretien de préparation au retour de congé de maternité.

## Cadre juridique

| Référence              | Objet   |
|------------------------|---|
| Art. <u>L.123-3</u>    | Information prioritaire des salariés pour les emplois à temps partiel ou complet    |
| Art. <u>L.123-3bis</u> | Droit de demander un passage à temps partiel (6 mois d'ancienneté, une fois par an) |
| Art. <u>L.332-3</u>    | Conservation de l'emploi après le congé de maternité                                |
| Art. <u>L.332-4</u>    | Droit de non-reprise pour élever l'enfant   |

Le temps partiel au retour de congé de maternité n'est pas un droit automatique au Luxembourg. L'employeur peut refuser pour raisons objectives mais doit motiver son refus. Les conventions collectives peuvent prévoir des conditions plus favorables qu'il convient de vérifier.

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.