

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**.

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. L.123-3bis
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. L.123-3)

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.