

# Comment la transparence salariale s'applique-t-elle aux salariés à temps partiel ?

## Réponse courte

Les salariés à **temps partiel** sont pleinement couverts par les obligations de transparence salariale issues de la directive 2023/970. La comparaison de leur rémunération doit s'effectuer sur la base d'un **équivalent temps plein** pour garantir une analyse pertinente des écarts. Le principe de **non-discrimination** prévu aux articles L.123-6 et L.225-1 du Code du travail impose que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps complet, y compris en matière d'information salariale.

Tout écart de rémunération doit être **proportionnel** au temps de travail effectif et ne peut résulter du seul fait du travail à temps partiel. L'employeur doit intégrer les salariés à temps partiel dans ses rapports sur les écarts salariaux et veiller à ce que le calcul au prorata ne masque pas une discrimination indirecte liée au sexe.

## Définition

La transparence salariale appliquée aux salariés à **temps partiel** consiste à s'assurer que leur rémunération, rapportée à un équivalent temps plein, respecte le principe d'**égalité de traitement** avec les salariés à temps complet occupant le même poste ou un poste de valeur égale.

Cette approche vise à détecter les discriminations indirectes, le travail à temps partiel touchant de manière disproportionnée les **femmes**.

Vous êtes RH ? myHR intègre un module transparence salariale ! [Demander une démo ?](#)

## Conditions d'exercice

L'application du principe d'égalité aux salariés à temps partiel repose sur des règles de calcul et de comparaison précises.

Critère	Détail
<b>Bénéficiaires</b>	Tous les salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'heures travaillées
<b>Base de comparaison</b>	Rémunération ramenée à l'équivalent temps plein (ETP)
<b>Éléments comparés</b>	Salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables
<b>Calcul au prorata</b>	Les compléments de rémunération doivent être proportionnels au temps de travail
<b>Exceptions</b>	Certains avantages forfaitaires (titres-repas, abonnement transport) peuvent ne pas être proratisés
<b>Droit à l'information</b>	Identique à celui des salariés à temps complet, y compris les données comparatives

## Modalités pratiques

L'intégration des salariés à temps partiel dans le dispositif de transparence salariale impose des ajustements méthodologiques.

Étape	Détail
<b>Conversion en ETP</b>	Ramener toutes les rémunérations à une base comparable avant analyse
<b>Catégorisation</b>	Inclure les salariés à temps partiel dans les catégories de travailleurs comparables
<b>Analyse des écarts</b>	Vérifier que les écarts constatés ne résultent pas du statut de temps partiel
<b>Primes et bonus</b>	S'assurer que le calcul au prorata est correctement appliqué
<b>Reporting</b>	Intégrer les données temps partiel dans les rapports obligatoires sur les écarts
<b>Alerte discrimination</b>	Signaler tout écart non justifié par des critères objectifs

## Pratiques et recommandations

**Vérifier** systématiquement que les grilles de rémunération appliquent un calcul au prorata strict et que les salariés à temps partiel ne subissent pas de pénalité indirecte sur les composantes variables.

**Analyser** les données par sexe et par type de contrat pour détecter les discriminations indirectes, le temps partiel concernant majoritairement les femmes au Luxembourg.

**Former** les responsables RH aux spécificités du calcul de la rémunération à temps partiel et aux risques de discrimination indirecte.

**Documenter** les critères objectifs justifiant tout écart entre temps partiel et temps plein pour anticiper les demandes d'information des salariés.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.123-1</a>	Définition du salarié à temps partiel
Art. <a href="#">L.123-6</a>	Égalité des droits entre salariés à temps partiel et à temps complet
Art. <a href="#">L.225-1</a> à <a href="#">L.225-5</a>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
<b>Directive (UE) 2023/970</b>	Inclusion explicite des salariés à temps partiel dans le périmètre (art. 2)
Art. <a href="#">L.241-1</a>	Principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes

Le temps partiel constitue un facteur majeur d'écart salarial entre femmes et hommes. La transparence salariale impose de neutraliser ce facteur par un calcul en équivalent temps plein pour identifier les discriminations réelles. Les obligations décrites dans cette fiche sont issues de la directive (UE) 2023/970 et entreront en vigueur sous réserve de la transposition en droit luxembourgeois avant le 7 juin 2026.

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.