

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 ?](#)

Questions fréquentes

Comment comparer la rémunération d'un temps partiel avec un temps plein ?

La comparaison se fait sur la base de la rémunération ramenée à l'équivalent temps plein. Tous les éléments (salaire de base, primes, avantages, composantes variables) doivent être proratisés pour une comparaison pertinente entre catégories homogènes.

Comment intégrer les temps partiels dans le rapport sur les écarts salariaux ?

L'employeur doit inclure les salariés à temps partiel dans ses rapports en convertissant leur rémunération en équivalent temps plein. Cette neutralisation permet de comparer les vrais écarts salariaux entre femmes et hommes au-delà du facteur durée.

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

Les salariés à temps partiel sont pleinement couverts par la directive 2023/970. La comparaison s'effectue sur la base d'un équivalent temps plein (ETP) et le calcul au prorata doit être strict, conformément aux articles L.123-1 et L.123-6.

Le temps partiel constitue-t-il une discrimination indirecte au Luxembourg ?

Le temps partiel concerne majoritairement les femmes au Luxembourg, ce qui crée un risque de discrimination indirecte. L'employeur doit analyser les écarts par sexe et type de contrat et neutraliser tout désavantage non justifié par des critères objectifs.

Les salariés à temps partiel ont-ils les mêmes droits à l'information salariale ?

Oui, leur droit à l'information est identique à celui des salariés à temps complet. Ils peuvent demander les niveaux moyens de rémunération par catégorie et obtenir les données comparatives, conformément à la directive (UE) 2023/970.

Tous les avantages doivent-ils être proratisés au temps de travail ?

La majorité des compléments doivent être proportionnels au temps de travail. Toutefois, certains avantages forfaitaires comme les titres-repas ou l'abonnement transport peuvent ne pas être proratisés, selon les pratiques et conventions applicables.

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
Bénéficiaires	Tous les salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'heures travaillées
Base de comparaison	Rémunération ramenée à l'équivalent temps plein (ETP)
Éléments comparés	Salaire de base, primes, avantages en nature et composantes variables
Calcul au prorata	Les compléments de rémunération doivent être proportionnels au temps de travail
Exceptions	Certains avantages forfaitaires (titres-repas, abonnement transport) peuvent ne pas être proratisés
Droit à l'information	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
Conversion en ETP	Ramener toutes les rémunérations à une base comparable avant analyse
Catégorisation	Inclure les salariés à temps partiel dans les catégories de travailleurs comparables
Analyse des écarts	Vérifier que les écarts constatés ne résultent pas du statut de temps partiel
Primes et bonus	S'assurer que le calcul au prorata est correctement appliqué
Reporting	Intégrer les données temps partiel dans les rapports obligatoires sur les écarts
Alerte discrimination	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. <u>L.123-1</u>	Définition du salarié à temps partiel
Art. <u>L.123-6</u>	Égalité des droits entre salariés à temps partiel et à temps complet
Art. <u>L.225-1</u> à <u>L.225-5</u>	Égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale
Directive (UE) 2023/970	Inclusion explicite des salariés à temps partiel dans le périmètre (art. 2)
Art. <u>L.241-1</u>	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.