

Comment traiter les salariés à temps partiel choisi dans le calcul des écarts de rémunération ?

Réponse courte

Les salariés à **temps partiel choisi** doivent être intégrés dans le calcul des écarts de rémunération sur la base de leur **rémunération équivalent temps plein** (ETP). La directive (UE) 2023/970 couvre tous les travailleurs, y compris ceux à temps partiel, et impose de comparer les rémunérations en neutralisant l'effet du volume horaire. L'article [L.225-3](#) interdit toute discrimination fondée sur la durée du travail.

Le calcul doit convertir chaque rémunération en **ETP** avant de l'intégrer dans les moyennes et médianes par catégorie. Les éléments variables doivent aussi être recalculés pour éviter de biaiser les résultats. Si un écart apparaît entre salariés à temps plein et à temps partiel, l'employeur devra le justifier les écarts salariaux par des **critères objectifs** non liés au sexe, le temps partiel étant statistiquement plus fréquent chez les femmes.

Définition

Le **temps partiel choisi** désigne une réduction volontaire du temps de travail à la demande du salarié, par opposition au temps partiel imposé par l'employeur. Au Luxembourg, le travail à temps partiel est encadré par les articles [L.123-1](#) et suivants du Code du travail.

Le traitement des salariés à temps partiel dans le cadre de la transparence salariale repose sur le principe de **proportionnalité** : la rémunération doit être proportionnelle au temps de travail, sans pénalisation structurelle par rapport aux salariés à temps plein de même catégorie.

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

Conditions d'exercice

Le calcul des écarts pour les salariés à temps partiel obéit à des règles de conversion spécifiques.

Critère	Détail
Inclusion	Tous les salariés à temps partiel, choisi ou subi, sont inclus
Conversion ETP	Rémunération recalculée sur la base d'un temps plein pour la comparaison
Éléments fixes	Salaire de base converti en ETP
Éléments variables	Primes et bonus recalculés proportionnellement en ETP
Avantages en nature	Inclus dans le calcul, même s'ils ne sont pas proratisés
Catégorisation	Le salarié à temps partiel est classé dans la même catégorie que ses homologues à temps plein

Modalités pratiques

La conversion en équivalent temps plein nécessite une méthodologie rigoureuse appliquée uniformément.

Étape	Détail
Identification	Recenser tous les salariés à temps partiel et leur quotité de travail
Conversion du salaire	Diviser le salaire brut par la quotité pour obtenir l'ETP
Conversion des primes	Appliquer la même conversion aux éléments variables proratisés
Avantages non proratisés	Les intégrer tels quels dans le calcul ETP
Classification	Rattacher chaque salarié à sa catégorie de travailleurs
Analyse des écarts	Comparer les ETP par catégorie et par sexe

Pratiques et recommandations

Automatiser la conversion en équivalent temps plein dans les outils de paie et de reporting pour garantir la fiabilité des calculs. Cette automatisation évite les erreurs manuelles et permet de produire des rapports cohérents sur les écarts de rémunération, intégrant correctement les différentes quotités de travail présentes dans l'entreprise.

Surveiller attentivement les écarts entre salariés à temps plein et à temps partiel de même catégorie, car un écart défavorable au temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe. Documenter les critères objectifs justifiant d'éventuelles différences, tels que les responsabilités spécifiques ou les sujétions liées au poste à temps plein, pour pouvoir les présenter en cas de contrôle ou d'évaluation conjointe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Directive (UE) 2023/970, art. 2	Champ d'application incluant les travailleurs à temps partiel
Art. <u>L.123-1</u> et s.	Travail à temps partiel au Luxembourg
Art. <u>L.225-1</u>	Égalité salariale entre hommes et femmes
Art. <u>L.225-3</u>	Interdiction de discrimination salariale fondée sur la durée du travail
Art. <u>L.241-1</u>	Interdiction de la discrimination directe et indirecte
Future loi de transposition	Précisera les règles de calcul au Luxembourg

La conversion en équivalent temps plein est la seule méthode permettant une comparaison équitable des rémunérations entre salariés à temps plein et à temps partiel. Toute autre approche risque de masquer ou de créer des écarts artificiels. 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.