Un agent communal peut-il faire carrière à temps partiel ?

Réponse courte

Oui, le statut général des fonctionnaires communaux organise expressément le travail à temps réduit. L'article 32 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 permet le **service à temps partiel** à raison de **90, 80, 75, 70, 60, 50 ou 40 %** d'une tâche complète. L'article 34 permet par ailleurs au conseil communal de créer des **emplois à mi-temps**. La carrière se poursuit dans les deux cas : l'agent conserve son statut et ses droits statutaires.

Le temps réduit peut exister dès l'entrée en service : lorsque l'admission au service provisoire porte sur une **tâche partielle** de 50 % ou de 75 %, la durée du stage est portée de 2 à **3 ans**. La durée normale de travail d'une tâche complète est de 40 heures par semaine réparties sur 5 jours.

Les **salariés communaux**, sous contrat de droit privé, relèvent quant à eux du régime du temps partiel des établissements publics fondé sur le Code du travail : définition à l'article L.123-1, contrat écrit précisant la durée hebdomadaire, et égalité de traitement proportionnelle avec les salariés à temps plein.

Définition

Le **service à temps partiel** désigne, pour le fonctionnaire communal, l'exercice de ses fonctions selon une quotité inférieure à la tâche complète, dans les proportions fixées par le statut. Il se distingue de l'**emploi à mi-temps**, poste créé comme tel par le conseil communal, et du temps partiel des salariés de droit privé, régi par le Code du travail.

Questions fréquentes

Le temps partiel freine-t-il la carrière d'un fonctionnaire communal ?

Non, l'agent conserve son statut, ses droits statutaires et sa vocation à l'avancement pendant le service à temps partiel. La quotité ne peut fonder aucune discrimination en matière d'avancement ou de formation.

Peut-on accorder une quotité de temps partiel inférieure à 40 % à un fonctionnaire communal ?

Non, aucune quotité inférieure à 40 % d'une tâche complète n'est prévue par le statut. Une quotité hors de la liste limitative serait irrégulière et doit être refusée.

Quelle est la durée normale de travail d'une tâche complète dans une commune ?

La durée normale d'une tâche complète est de 40 heures par semaine réparties sur 5 jours, avec horaire mobile possible sur décision du collège des bourgmestre et échevins (RGD modifié du 21 octobre 1987).

Quelles quotités de temps partiel sont ouvertes à un fonctionnaire communal ?

L'article 32 de la loi modifiée du 24 décembre 1985 permet le service à temps partiel à raison de 90, 80, 75, 70, 60, 50 ou 40 % d'une tâche complète. Cette liste est limitative.

Quelles règles de temps partiel s'appliquent à un salarié communal ?

Le salarié communal relève du Code du travail : définition du temps partiel à l'article L.123-1, contrat écrit précisant la durée hebdomadaire et sa répartition (L.123-4), et égalité de traitement proportionnelle avec les temps pleins (L.123-7).

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Qui peut créer un emploi à mi-temps dans une commune luxembourgeoise ?

Le conseil communal peut créer des emplois à mi-temps, sur le fondement de l'article 34 de la loi modifiée du 24 décembre 1985. L'emploi à mi-temps se distingue du service à temps partiel accordé sur demande de l'agent.

Conditions d’exercice

Les quotités ouvertes au fonctionnaire communal sont limitativement fixées par le statut : aucune quotité inférieure à 40 % d'une tâche complète n'est prévue.

Situation	Règle	Base
Service à temps partiel (fonctionnaire)	Quotités de 90, 80, 75, 70, 60, 50 ou 40 %	Art. 32, loi de 1985
Emploi à mi-temps (fonctionnaire)	Poste créé par le conseil communal	Art. 34, loi de 1985
Service provisoire sur tâche partielle (50 ou 75 %)	Stage de 3 ans au lieu de 2	Art. 4, loi de 1985
Salarié communal (droit privé)	Temps partiel du Code du travail, contrat écrit	L.123-1, L.123-4

Modalités pratiques

La quotité retenue s'applique à une tâche complète de 40 heures par semaine sur 5 jours, ce qui détermine mécaniquement l'horaire et le traitement proratisés.

Aspect	Règle
Durée normale (tâche complète)	40 heures/semaine sur 5 jours ; horaire mobile possible sur décision du collège des bourgmestre et échevins
Décision	La demande est appréciée par l'autorité communale dans le cadre fixé par le statut
Carrière	Le statut et les droits statutaires sont conservés pendant le service à temps partiel
Salarié à temps partiel	Rémunération et droits proportionnels à la durée de travail (L.123-7)

Pratiques et recommandations

Formaliser chaque passage à temps partiel par une décision écrite mentionnant la quotité retenue et sa date d'effet.

Vérifier la quotité demandée au regard de la liste limitative du statut avant toute décision, une quotité hors liste étant irrégulière.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Garantir l'égalité de traitement des agents à temps partiel en matière d'avancement et de formation, la quotité ne pouvant fonder aucune discrimination.

Adapter l'organisation du service (plannings, permanences, remplacements) pour maintenir la continuité du service public.

Établir pour les salariés un contrat écrit conforme au Code du travail, précisant la durée hebdomadaire et sa répartition.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 32	Service à temps partiel des fonctionnaires communaux (90 à 40 %)
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 34	Emplois à mi-temps créés par le conseil communal
Loi modifiée du 24 décembre 1985, art. 4	Service provisoire de 3 ans en cas de tâche partielle (50 ou 75 %)
RGD modifié du 21 octobre 1987	Durée de travail de 40 heures/semaine sur 5 jours, horaire mobile
Art. L.123-1 et L.123-4	Définition du salarié à temps partiel ; contenu du contrat
Art. L.123-7	Égalité de traitement proportionnelle des salariés à temps partiel

Le temps partiel statutaire ne constitue pas un frein juridique à la carrière : l'agent conserve son statut et sa vocation à l'avancement. Le personnel des syndicats de communes bénéficie du même régime que le personnel communal.

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois