

# Les agents à temps partiel comptent-ils pour un plein équivalent dans le calcul de l'effectif ?

## Réponse courte

Non. L'article 3 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 renvoie expressément à l'article **L.162-6.(1) alinéa 1** du Code du travail pour la computation des travailleurs à temps partiel dans l'effectif. Ce texte prévoit un calcul au **prorata de la durée contractuelle** par rapport à la durée normale de travail, ce qui signifie qu'un agent travaillant 20 heures par semaine sur une base de 40 heures compte pour **0,5 équivalent temps plein**.

Cette règle s'applique spécifiquement à la détermination du nombre de **représentants du personnel** au sein de l'entreprise de gardiennage. Un effectif composé majoritairement d'agents à temps partiel aura donc un nombre de délégués inférieur à celui d'un effectif de même taille composé uniquement de salariés à temps plein. L'employeur doit recalculer l'effectif total de l'entreprise en équivalents temps plein à chaque élection de la délégation.

## Définition

La **computation au prorata** des travailleurs à temps partiel est le mécanisme légal qui consiste à convertir chaque contrat à temps partiel en fraction d'équivalent temps plein pour le calcul de l'effectif de l'entreprise.

Dans le secteur du gardiennage, la durée de référence est de 40 heures hebdomadaires. Ce mécanisme est utilisé exclusivement pour déterminer les seuils de représentation du personnel.

## Conditions d'exercice

L'article 3 de la CCT et l'article L.162-6.(1) du Code du travail encadrent cette computation.

Critère	Application
Base de calcul	Prorata de la durée contractuelle sur la durée normale (40 h/semaine)
Agent à 20 h/semaine	Compté pour 0,5 ETP
Agent à 30 h/semaine	Compté pour 0,75 ETP
Agent à temps plein	Compté pour 1 ETP
Objet du calcul	Détermination du nombre de représentants du personnel
Texte de référence	Art. <u>L.162-6.(1)</u> alinéa 1 du Code du travail

## Modalités pratiques

Le calcul de l'effectif en équivalents temps plein suit une méthode définie par la loi.

Étape	Détail
<b>Recenser les contrats</b>	Identifier tous les agents à temps partiel et leur durée hebdomadaire contractuelle
<b>Calculer le prorata</b>	Diviser la durée contractuelle de chaque agent par 40 heures
<b>Additionner</b>	Totaliser les fractions obtenues avec les agents à temps plein
<b>Déterminer les seuils</b>	Appliquer les seuils légaux de représentation du personnel au total obtenu
<b>Mise à jour</b>	Recalculer avant chaque élection de la délégation du personnel

## Pratiques et recommandations

**Tenir** à jour un tableau des équivalents temps plein intégrant tous les contrats à temps partiel permet de connaître en permanence l'effectif réel de l'entreprise au sens de la représentation du personnel.

**Recalculer** l'effectif en ETP avant chaque échéance électorale garantit que le nombre de délégués correspond au seuil légal applicable.

**Distinguer** clairement la computation au prorata pour la représentation du personnel et le décompte en personnes physiques pour d'autres obligations (formation sectorielle, information à la délégation) évite les erreurs de gestion, notamment au regard des règles sur la durée du travail applicable.

**Conserver** les contrats de travail et avenants précisant la durée hebdomadaire de chaque agent à temps partiel sécurise le calcul en cas de contestation électorale.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. 3 CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027</b>	Renvoi à l'art. <u>L.162-6.(1)</u> pour la computation des temps partiels
<b>Art. <u>L.162-6.(1)</u> alinéa 1 du Code du travail</b>	Computation au prorata des travailleurs à temps partiel dans l'effectif
<b>Art. <u>L.162-1</u> du Code du travail</b>	Seuils de représentation du personnel

Les agents à temps partiel ne comptent pas pour un plein équivalent dans l'effectif du secteur du gardiennage. Le prorata s'applique uniquement pour la détermination du nombre de représentants du personnel. Cette règle est commune au droit du travail luxembourgeois et aux dispositions relatives à la durée du travail.

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.