



**LES CAHIERS JURIDIQUES  
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS**

# **DROIT DU TRAVAIL**

## **Fiche 15**

**LE CONTRAT DE TRAVAIL À  
TEMPS PARTIEL**

## Fiche 15 - Le contrat de travail à temps partiel

Mise à jour : 12.09.2023

Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié qui convient d'un horaire de travail hebdomadaire inférieur à la durée normale de travail applicable dans l'entreprise.[1]

A noter que la création de nouveaux postes de travail à temps partiel impose la consultation préalable de la délégation du personnel (art.L.123-2 du code du travail).

A noter aussi que l'employeur doit proposer les postes libres au préalable aux salariés ayant manifesté le souhait de passer vers un temps partiel ou inversement (art.L.123-3 du code du travail).

### 1. La mention des heures effectives et la prestation des heures supplémentaires

#### 1.1. La mention des heures effectives

Le contrat de travail à temps partiel doit :

- indiquer les mentions obligatoires prévues pour tout contrat de travail
- indiquer des mentions additionnelles suivante : la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties et les modalités de la répartition entre les jours de la semaine.

#### 1.2. La flexibilisation des heures à temps partiel

##### 1.2.1. L'introduction d'une période de référence

Pour les salariés à temps partiel, la flexibilisation impose au préalable l'introduction d'une période de référence (allant jusqu'à 4 mois), ce qui impose d'établir avant chaque période de référence un plan d'organisation du travail (POT).

Un règlement sur le fonctionnement d'un horaire mobile (HM) pouvant être substitué, mais dans ce cas c'est le salarié qui définit ses horaires.[2]

La décision d'introduire une période de référence ne peut entrer en application au plus tôt qu'un mois après l'information et la consultation des salariés et que cette décision doit être notifiée à l'ITM dans le mois de sa prise d'effet (article L.211-6 (2) du Code du travail).

##### 1.2.2. Le respect de la limite contractuelle, ou à défaut, de 20% de la durée hebdomadaire

Hypothèse 1. Le contrat de travail ne comporte pas de clause de flexibilisation

Dans ce cas, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié ne peut pas excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail.

Hypothèse 2. Le contrat de travail prévoit une clause de flexibilisation

Dans ce cas, la durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié ne peut pas dépasser la durée normale de travail d'un salarié à temps plein fixée par la loi ou la convention collective applicable.[3]

##### 1.2.3. Le respect de la durée de travail hebdomadaire prévue dans le contrat sur la période de

référence qui est définie.

Pour pouvoir flexibiliser les heures dans un contrat de travail à temps partiel, l'employeur doit en effet veiller à ce que les heures effectuées par le salarié au-delà de sa durée de travail contractuelle :

- 1) Non seulement ne dépassent pas le pourcentage prévu au contrat, respectivement si le contrat ne précise pas, la limite de 20%
- 2) Mais aussi, sur la période de référence qui est définie, que la durée de travail moyenne effective du salarié ne dépasse pas la durée de travail fixée dans le contrat.

## B. La prestation d'heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires pour un salarié à temps partiel le temps de travail effectué au-delà des limites fixées par le contrat, ou suivant d'autres conditions et modalités que celles prévues au contrat.

Les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que d'un commun accord entre les parties, et dans les limites et les modalités prévues au contrat de travail.

Le code du travail précise que la prestation d'heures supplémentaires d'un salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail effective au-delà de la durée de travail normale pour un salarié à temps plein de la même entreprise.

La prestation d'heures supplémentaires ouvre droit aux majorations de salaire prévues en matière d'heures supplémentaires.[4]

Exemples de clauses contractuelles

Cet exemple est à titre d'exemple et ne vaut que sous réserve des dispositions particulières qui seraient prévues par la convention collective applicable.

### Art \_\_\_\_ . Durée du travail

#### \_\_\_.1. Durée hebdomadaire normale

Les parties conviennent d'un horaire à temps partiel de \_\_\_\_\_ heures par semaine.

La durée de travail est répartie comme suit sur les jours de la semaine : \_\_\_\_\_ heures le lundi ; \_\_\_\_\_ heures le mardi ; \_\_\_\_\_ heures le mercredi ; \_\_\_\_\_ heures le jeudi ; \_\_\_\_\_ heures le vendredi ; \_\_\_\_\_

#### \_\_\_.2. Heures complémentaires

Les parties conviennent que des heures complémentaires, à savoir des heures déplacées entre divers jours/semaines qui ne seront pas à qualifiées d'heures supplémentaires, pourront être prestées aux conditions cumulatives suivantes :

(1) La durée de travail journalière et hebdomadaire effective du salarié à temps partiel pourra excéder de plus de 20% la durée de travail journalière et hebdomadaire normale fixée au contrat de travail, sans dépasser, ni la durée de travail normale pour un salarié à temps plein de la même entreprise, ni de plus de 50% la durée de travail normale du salarié fixée dans le contrat de travail.

(2) La durée de travail hebdomadaire effective du salarié à temps partiel ne dépassera pas la durée hebdomadaire du travail normale fixée au contrat sur la période de référence fixée à \_\_\_\_\_

(3) Les heures complémentaires seront définies dans le cadre d'un plan d'organisation du travail respectant les dispositions du code du travail.

#### \_\_\_.3. Heures supplémentaires

Les parties conviennent que des heures supplémentaires, à savoir des heures ouvrant droit aux majorations de salaire, pourront être prestées à concurrence de \_\_\_\_\_ heures par jour et

heures par semaine aux conditions cumulatives suivantes :

(1) La prestation d'heures supplémentaires ne sera possible que si les heures sont demandées par l'employeur et acceptées par le salarié, étant entendu que la prestation d'heures supplémentaires ne pourra pas avoir pour effet de porter la durée de travail effective au-delà de la durée de travail normale pour un salarié à temps plein de la même entreprise, soit \_\_\_\_\_ heures par jour et heures par semaine.

(2) Les heures supplémentaires seront définies dans le cadre d'un plan d'organisation du travail respectant les dispositions de l'article L.211-7 du code du travail.

#### **Art. \_\_. Horaire de travail**

L'horaire de travail est fixé suivant un plan de travail qui sera porté à la connaissance du salarié par affichage (e-mail, autre \_\_\_\_\_) au moins 5 jours avant le début de chaque période de référence.

## **2. Le droit au congé annuel et aux jours fériés**

Si le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes droits qui sont reconnus à un salarié à temps plein, il est parfois délicat de les proratiser par rapport au temps travaillé.[5]

### **A. Le droit au congé annuel de récréation**

Si l'entreprise applique la durée légale des congés, soit 26 jours de congé annuels pour un salarié à temps plein, celui-ci a droit à  $40/5 \times 26 = 208$  heures de congé. La base de calcul est la suivante : (heures travaillées par semaine / 5) x 26 jours de congé.

Pour un salarié travaillant à temps partiel (par exemple: 30 heures par semaine), les semaines de congé sont proratisées en fonction de la durée hebdomadaire de travail.

Dans notre exemple :  $(30/5) \times 26 = 156$  heures de congé par an.

Si l'entreprise applique une durée de congés supérieure à la durée légale des congés, soit par exemple 28 jours (224 heures) de congé annuel, le principe de proportionnalité impose d'accorder à ce salarié travaillant à temps partiel :  $(30/5) \times 28 = 168$  heures de congé par an.[6]

Lien utile : [D5g13 - Comment est calculé le congé annuel d'un salarié à temps partiel? - Questions / réponses - Inspection du travail et des mines - Luxembourg \(public.lu\)](#)

### **B. Le droit aux jours fériés**

Le salarié à plein temps qui travaille 40 heures par semaine a droit à 11 jours fériés légaux par an, soit 88 heures fériées annuelles.[7]

Si l'on ramène cette équivalence à une heure de travail hebdomadaire, chaque heure hebdomadaire donne droit à 2,2 heures fériées légales par année.[8]

En application du principe de proportionnalité, le droit du salarié à temps partiel en heures annuelles de jours fériés équivaut à son nombre d'heures de travail hebdomadaire multiplié par 2,2.[9]

Par analogie aux droits du salarié à temps plein, la méthode de calcul impose de distinguer suivant que le jour férié est un jour travaillé ou un jour non travaillé:

- pour chaque jour férié tombant sur un jour pendant lequel le salarié aurait dû travailler, le salarié a droit au salaire correspondant à la rétribution du nombre d'heures de travail qui auraient normalement été prestées ce jour ;
- pour les jours fériés légaux tombant sur un jour pendant lequel le salarié n'aurait pas dû travailler, la méthode du «lissage» permet d'attribuer au salarié un congé compensatoire d'une durée égale à sa durée de travail moyenne journalière jusqu'à épuisement de son droit annuel en heures fériées dues.

---

[1] Les dispositions particulières applicables au travail à temps partiel sont prévues aux articles L.123-1 et suivants du Code du travail.

[2] A noter que pour les salariés à temps plein, il est possible de flexibiliser les heures dans une période de référence d'une semaine (sans POT ou HM) si les maxima suivants sont respectés : 9h/jour et 40h/semaine.

[3] Article L.123-1 (3). du Code du travail.

[4] Article L.123-5. du Code du travail.

[5] À noter que pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, il n'y a pas à distinguer suivant que le salarié ait été occupé à temps partiel ou à temps plein (article L.123-7 (2) du Code du travail.).

[6] Si les heures prestées varient suivant les jours de la semaine, la méthode du lissage peut être utilisée: elle consiste à calculer le nombre moyen d'heure de travail par jour du salarié à temps partiel et de lui attribuer un congé d'une durée égale à sa durée de travail moyenne journalière.

[7] Si le salarié est à temps plein, l'article L.232-6 du Code du travail distingue trois situations : (1) Le salarié ne travaille pas le jour férié en question, il n'a pas droit à un salaire mais à un jour de récupération (congé) à prendre en principe dans les 3 mois. (2) Le salarié aurait travaillé plus de 4 heures, le salarié est rétribué pour les heures qu'il aurait normalement prestées, mais il n'a pas droit à du congé compensatoire. (3) Le salarié aurait travaillé 4 heures ou moins, le salarié est rétribué pour les heures qu'il aurait normalement prestées, et il a droit à 1/2 journée de congé compensatoire.

[8] Le principe étant que 40 heures de travail hebdomadaire donnent un droit à 88 heures fériées par an, 1 heure de travail hebdomadaire donne droit à 2,2 heures fériées par an.

[9] Par exemple un salarié qui travaille à raison de 24 heures par semaine à un droit proportionnel

aux heures fériées légales de 52,8 heures (2,2 x 24 heures).