

# MEMORIAL

Journal Officiel  
 du Grand-Duché de  
 Luxembourg



# MEMORIAL

Amtsblatt  
 des Großherzogtums  
 Luxemburg

## RECUEIL DE LEGISLATION

A—N° 15

5 mars 1993

### Sommaire

#### TRAVAIL VOLONTAIRE A TEMPS PARTIEL

<b>Loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel</b> . . . . .	<b>page 272</b>
1. Définition (Art. 1 <sup>er</sup> ) . . . . .	272
2. Mise en oeuvre (Art. 2 à 4) . . . . .	272
3. Forme et contenu du contrat (Art. 5) . . . . .	272
4. Heures supplémentaires (Art. 6) . . . . .	272
5. Droits du travailleur à temps partiel (Art. 7 à 9) . . . . .	273
6. Représentation du personnel (Art. 10 et 11) . . . . .	273
7. Dispositions modificatives (Art. 12) . . . . .	273
8. Dispositions transitoires (Art. 13) . . . . .	274

## Loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel.

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Chambre des Députés;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 4 février 1993 et celle du Conseil d'Etat du 19 février 1993 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote;

Avons ordonné et ordonnons :

### 1. Définition

**Art. 1<sup>er</sup>.** Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié qui convient avec un employeur, dans le cadre d'une activité régulière, un horaire de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée normale de travail applicable dans l'établissement en vertu de la loi ou de la convention collective de travail sur cette même période.

### 2. Mise en oeuvre

**Art. 2.** Le chef d'entreprise est obligé de consulter préalablement le comité mixte d'entreprise ou, à défaut, la délégation compétente du personnel s'il en existe, lorsqu'il envisage la création de postes de travail à temps partiel dans l'entreprise ou dans un de ses établissements.

**Art. 3.** Les salariés de l'établissement qui ont manifesté le souhait soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps partiel, soit d'occuper ou de reprendre un emploi à temps complet sont informés en priorité des emplois à temps complet ou à temps partiel disponibles dans l'établissement et correspondant à leur qualification ou expérience professionnelles.

**Art. 4.** Sans préjudice des dispositions de la loi modifiée du 26 juillet 1975 autorisant le Gouvernement à prendre des mesures destinées à prévenir des licenciements pour des causes conjoncturelles et à assurer le maintien de l'emploi, pour autant qu'elles régissent l'indemnisation des chômeurs partiels, le refus par un salarié occupé à temps plein d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

Il en est de même pour le salarié occupé à temps partiel qui refuse d'accepter ou de reprendre un travail à temps plein.

Toutefois, si le salarié occupé à temps partiel est inscrit à l'Administration de l'emploi au titre de demandeur d'un emploi à plein temps, son refus d'accepter un emploi à plein temps lui offert par son employeur correspondant à sa qualification, ses connaissances, ses aptitudes et son expérience professionnelle, et conforme aux critères de l'emploi approprié visé à l'article 13, sous e) de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, peut constituer un motif légitime de licenciement, s'il n'est pas dûment justifié par des causes réelles et sérieuses.

### 3. Forme et contenu du contrat

**Art. 5.** Sans préjudice des dispositions de l'article 4 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit mentionner :

- 1° la durée hebdomadaire du travail convenue entre parties;
- 2° les modalités de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine; une modification éventuelle de cette répartition ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties du contrat;
- 3° le cas échéant les limites, conditions et modalités dans lesquelles peuvent être effectuées par le salarié à temps partiel des heures supplémentaires conformément aux articles 11 de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers respectivement 6, sous 6. à 10. de la loi modifiée du 7 juin 1937 portant règlement légal du louage de service des employés privés; une modification de ces limites, conditions et modalités ne peut avoir lieu que d'un commun accord des parties au contrat.

### 4. Heures supplémentaires

**Art. 6.** Est à considérer comme temps de travail supplémentaire au sens de l'article 5, sous 3° le temps de travail effectué par le salarié à temps partiel au-delà de la durée de travail normale fixée par le contrat de travail conformément aux articles 1 et 5 sous 1°.

Les heures supplémentaires ne peuvent être prestées que d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans les limites et selon les conditions et modalités fixées par le contrat de travail conformément à l'article 5, sous 3°.

La prestation d'heures supplémentaires au sens des dispositions qui précèdent par le salarié à temps partiel ne peut avoir pour effet de porter sa durée de travail effective au-delà de la durée de travail normale fixée par la loi ou la convention collective pour un salarié à temps plein du même établissement ou de la même entreprise.

Les heures de travail supplémentaires prestées par le salarié à temps partiel en application de l'alinéa 1 ouvrent droit aux majorations de rémunération prévues par la loi en matière d'heures supplémentaires.

Le refus du salarié à temps partiel d'effectuer des heures de travail au-delà des limites fixées par le contrat ou à d'autres conditions et modalités que celles prévues au contrat ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement.

## 5. Droits du travailleur à temps partiel

**Art. 7.** Les salariés occupés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi et les conventions collectives de travail applicables à l'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités particulières prévues pour leur exercice par la convention collective de travail applicable.

### Art. 8.

1. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés occupés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ou l'établissement.
2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est prise en compte pour les salariés occupés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.
3. L'indemnité de départ des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.

**Art. 9.** La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

## 6. Représentation du personnel

### Art. 10.

1. Les dispositions de l'article 1er, paragraphe (4), alinéa 1er, de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

"Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'établissement.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrite dans leurs contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail."

2. Les dispositions de l'article 1er, alinéa 2 de la loi modifiée du 6 mai 1974 instituant des comités mixtes dans les entreprises du secteur privé et organisant la représentation des salariés dans les sociétés anonymes, sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

"Les salariés travaillant à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à seize heures par semaine sont pris en compte intégralement pour le calcul des effectifs du personnel occupé dans l'établissement.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure au seuil visé à l'alinéa qui précède, l'effectif est calculé en divisant la masse salariale totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée conventionnelle du travail."

**Art. 11.** Les salariés occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises ne sont éligibles que dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés pour la durée la plus longue; en cas d'égalité de la durée du travail, ils sont éligibles dans l'entreprise dans laquelle ils justifient l'ancienneté de services la plus élevée.

Au cas où l'entreprise dans laquelle le salarié justifie de la plus longue ancienneté ne rentre pas dans le champ d'application de l'obligation légale d'instituer une délégation du personnel, le salarié sera éligible dans l'entreprise soumise à cette obligation.

## 7. Dispositions modificatives

### Art. 12.

1. Les dispositions de l'article 11, alinéa 1er de la loi du 9 décembre 1970 portant réduction et réglementation de la durée du travail des ouvriers occupés dans les secteurs public et privé de l'économie sont modifiées comme suit :

"Sans préjudice des dispositions des articles 5, sous 3<sup>o</sup> et 6 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminée par la loi ou les parties."

2. Les dispositions de l'article 6, point 6. de la loi modifiée du 7 juin 1937 ayant pour objet la réforme de la loi du 31 octobre 1919 portant règlement légal du louage de service des employés privés sont modifiées comme suit :

"Sans préjudice des dispositions des articles 5, sous 3<sup>o</sup> et 6 de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, est à considérer comme travail supplémentaire tout travail effectué au-delà des limites journalières et hebdomadaires de la durée normale du travail déterminée par la loi ou les parties."

3. L'article 11, paragraphe 2. de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet prend la teneur suivante :

"2. Il en est de même du travailleur occupé à temps partiel au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 26 février 1993 concernant le travail volontaire à temps partiel, à condition qu'il ait effectué régulièrement seize heures de travail au moins par semaine, ainsi que du travailleur au service de plusieurs employeurs, à condition qu'il ait perdu un emploi qu'il occupait régulièrement pendant seize heures de travail au moins par semaine et que le revenu de travail mensuel qui lui reste soit inférieur à 150 % (cent cinquante pour cent) du salaire social minimum pour travailleurs non-qualifiés âgés de plus de 18 ans occupés à plein temps."

4. L'article 16, paragraphe 1. de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, prend la teneur suivante:
- "1. Répondent à la condition de stage prévue à l'article 13 de la présente loi, le travailleur occupé à plein temps et le travailleur occupé habituellement à temps partiel sur le territoire luxembourgeois conformément à l'article 11 de la présente loi à titre de salarié lié par un ou plusieurs contrats de louage de services, pendant au moins vingt-six semaines au cours des douze mois précédant le jour de l'inscription comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics.
- Toutefois pour le travailleur occupé habituellement à temps partiel pendant moins de vingt heures par semaine, le temps de travail effectué au cours de la période de référence de douze mois n'est mis en compte que pour la moitié pour le calcul de la période de stage de vingt-six semaines."
5. L'article 25, paragraphe 1. de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet se trouve complété d'un nouvel alinéa 2 de la teneur suivante :
- "Pour les travailleurs occupés avant la survenance du chômage soit à temps plein, soit à temps partiel, soit alternativement à temps plein et à temps partiel et qui sont inscrits au titre de demandeurs d'un emploi à temps partiel comportant une durée inférieure à celle de leur ancien emploi, l'indemnité de chômage complet est adaptée proportionnellement en fonction de la durée de travail de l'emploi à temps partiel demandé."
6. Les paragraphes 5., 6. et 7. de l'article 14 de la loi modifiée du 30 juin 1976 portant 1. création d'un fonds pour l'emploi; 2. réglementation de l'octroi des indemnités de chômage complet, sont modifiés comme suit :
- "5. Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur condamne l'employeur à rembourser au fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, traitements ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.
- Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes 2. et 3. du présent article demeurent acquises au travailleur dans les cas visés au présent paragraphe. Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au fonds pour l'emploi sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt.
6. Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du travailleur condamne ce dernier à rembourser au fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.
- Lorsque l'Administration de l'emploi procède à l'exécution du jugement ou de l'arrêt ordonnant le remboursement visé à l'alinéa qui précède, le travailleur peut solliciter le bénéfice d'un sursis d'exécution auprès du président de la juridiction qui a prononcé la condamnation. Le président statue en référé dès le dépôt de la demande au greffe. Il peut prendre tous renseignements utiles concernant la situation matérielle du travailleur.
7. Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige le fonds pour l'emploi sera mis en intervention par le travailleur qui a introduit auprès de l'Administration de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du fonds pour l'emploi, la juridiction saisie pourra l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le fonds pour l'emploi qui pourra intervenir à tout moment dans l'instance engagée."

### 8. Dispositions transitoires

**Art. 13.** Les dispositions de la présente loi seront applicables aux conventions collectives de travail en cours le jour de l'entrée en vigueur de la présente loi à partir du premier jour du troisième mois suivant celui de sa publication au Mémorial.

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Mémorial pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail,*  
**Jean-Claude Juncker**  
*Le Ministre de la Justice,*  
**Marc Fischbach**

Château de Berg, le 26 février 1993.  
**Jean**

---

Doc. parl. 2671; sess. ord. 1982-1983, 1983-1984, 1988-1989, sess. extraord. 1989, 1991-1992 et 1992-1993.

---