

# Est-il possible de passer d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel en cours d'exécution ?

## Réponse courte

Oui, il est possible de passer d'un contrat à temps plein à un contrat à temps partiel en cours d'exécution. Cette transformation peut s'opérer de deux manières : soit à l'initiative de l'**employeur avec l'accord écrit préalable** du salarié, soit à l'initiative du **salarié par demande de transformation** introduite depuis la loi du 24 juillet 2024. Dans tous les cas, ce changement constitue une modification substantielle du contrat nécessitant une **formalisation par avenant**. Le salarié ayant au moins **six mois d'ancienneté** et ayant validé sa période d'essai peut désormais demander une fois par an cette transformation, l'employeur étant tenu de répondre par écrit de manière motivée.

## Définition

Le passage d'un contrat de travail à temps plein à un contrat à temps partiel en cours d'exécution désigne la **modification du volume horaire contractuel** d'un salarié, entraînant une réduction de la durée de travail initialement prévue. Cette modification constitue une **clause essentielle** du contrat de travail et ne peut être mise en œuvre sans accord des parties ou sans respecter les nouvelles procédures légales de demande de transformation.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié peut-il demander la transformation de son contrat à temps plein en temps partiel ?

Depuis la loi du 24 juillet 2024, un salarié ayant au moins six mois d'ancienneté et ayant validé sa période d'essai peut formuler une demande écrite de transformation une fois par an. L'employeur doit répondre par écrit de manière motivée dans un délai d'un mois, sous peine d'amende de 251 à 5 000 euros.

### Que risque un employeur qui ne répond pas à une demande de transformation de contrat ?

L'employeur qui ne répond pas par écrit dans le délai d'un mois à une demande de transformation de contrat formulée par un salarié s'expose à une amende de 251 à 5 000 euros selon la nouvelle réglementation issue de la loi du 24 juillet 2024.

### Quelles mentions obligatoires doivent figurer dans l'avenant de passage à temps partiel ?

L'avenant doit obligatoirement mentionner la nouvelle durée hebdomadaire du travail, la répartition des heures sur les différents jours, la rémunération ajustée, les limites et modalités des heures supplémentaires, les modalités de flexibilité du temps de travail et la date d'effet de la modification.

### Quelles sont les conditions pour qu'un employeur puisse modifier un contrat à temps plein en temps partiel ?

L'employeur peut modifier un contrat à temps plein en temps partiel uniquement avec l'accord écrit et préalable du salarié, car il s'agit d'une modification substantielle défavorable. Il doit respecter la procédure de modification avec préavis selon l'ancienneté et informer la délégation du personnel.

## Conditions d'exercice

Le passage à temps partiel peut s'effectuer selon deux procédures :

### À l'initiative de l'employeur :

- **Accord écrit et préalable** obligatoire du salarié (modification substantielle défavorable)
- **Procédure de modification** avec préavis selon l'ancienneté du salarié
- **Information de la délégation du personnel** sur les décisions susceptibles d'entraîner des modifications importantes dans les contrats de travail
- **Entretien préalable obligatoire** dans les entreprises de 150 salariés et plus

### À l'initiative du salarié (nouveau droit depuis juillet 2024) :

- **Ancienneté minimum de six mois** auprès du même employeur
- **Période d'essai validée** au moment de la demande
- **Une demande par période de douze mois** maximum
- **Réponse écrite et motivée** obligatoire de l'employeur dans le délai d'un mois

## Modalités pratiques

### Pour la demande du salarié :

- Formuler une **demande écrite** précisant la durée de travail souhaitée et la répartition horaire
- L'employeur dispose d'**un mois** pour répondre par écrit, soit en acceptant par modification d'un commun accord, soit en précisant les motifs de refus
- Le **défaut de réponse** expose l'employeur à une amende de 251 à 5 000 euros

### Pour la modification par l'employeur :

- Rédaction d'un **avenant complet** mentionnant obligatoirement :
  - La **nouvelle durée hebdomadaire** du travail
  - La **répartition des heures** sur les différents jours
  - La **rémunération ajustée**
  - Les **limites, conditions et modalités** des heures supplémentaires
  - Les **modalités de flexibilité** du temps de travail
  - La **date d'effet** de la modification

## Pratiques et recommandations

- **Formaliser systématiquement** toute modification par avenant écrit en double exemplaire
- **Informez la délégation du personnel** conformément aux obligations légales
- Pour les demandes de transformation des salariés, **traiter dans les délais** et motiver précisément tout refus par écrit
- **Prévoir les mentions obligatoires** spécifiques au temps partiel dans l'avenant (durée, répartition, heures supplémentaires, flexibilité)
- En cas de refus du salarié d'une modification proposée par l'employeur, **respecter la procédure** de modification substantielle défavorable
- **Sensibiliser les managers** aux nouveaux droits des salariés en matière de transformation de contrat

## Cadre juridique

- **Articles [L.121-7](#) et [L.121-8](#)** du Code du travail (révision et suspension du contrat)
- **Articles [L.123-1](#) à [L.123-5](#)** (travail à temps partiel et mentions obligatoires)
- **Article [L.121-4](#)** modifié par la loi du 24 juillet 2024 (informations obligatoires dans le contrat)
- **Nouveaux articles [L.121-4 bis](#) à [L.121-4 ter](#)** (droit de demande de transformation du contrat)
- **Articles [L.414-1](#) à [L.414-3](#)** (information et consultation de la délégation du personnel)
- **Loi du 24 juillet 2024** portant sur des conditions de travail transparentes et prévisibles
- Jurisprudence sur la modification substantielle du contrat et procédures applicables

La loi du 24 juillet 2024 a introduit de **nouveaux droits** pour les salariés permettant de demander la transformation de leur temps de travail. L'employeur ne peut plus ignorer ces demandes et doit **obligatoirement répondre par écrit** dans le délai d'un mois, sous peine de sanctions pénales. L'**information de la délégation du personnel** reste obligatoire pour toute modification importante des contrats de 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.