

# Un salarié peut-il demander un retour à temps plein après un temps partiel ?

## Réponse courte

Un salarié peut demander un retour à temps plein après un temps partiel, mais ce retour n'est pas un droit automatique. En dehors du cas spécifique du congé parental à temps partiel, où le salarié bénéficie d'un droit à retrouver un poste à temps plein sous réserve de disponibilité, la modification du contrat nécessite l'accord exprès de l'employeur et du salarié.

La demande doit être formulée par écrit et l'employeur doit y répondre objectivement dans un délai raisonnable. En cas de refus, celui-ci doit être motivé par des raisons objectives, telles que l'absence de poste disponible ou des nécessités organisationnelles. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des conditions plus favorables.

## Définition

Le retour à temps plein après une période de travail à temps partiel correspond à la modification de la durée contractuelle du travail, permettant au salarié de retrouver une durée de travail hebdomadaire équivalente à celle d'un poste à temps plein dans l'entreprise. Cette démarche peut concerner tout salarié ayant précédemment opté pour un temps partiel, que ce soit dans le cadre d'un congé parental, d'un aménagement temporaire ou d'un accord individuel.

Ce changement implique une modification du contrat de travail, nécessitant l'accord des deux parties, sauf disposition légale spécifique prévoyant un droit au retour à temps plein.

## Conditions d'exercice

Le Code du travail luxembourgeois ne reconnaît pas de droit général et automatique pour le salarié à réintégrer un poste à temps plein après une période de temps partiel. Toutefois, des exceptions existent, notamment pour le congé parental à temps partiel : à l'issue de ce congé, le salarié bénéficie d'un droit à retrouver son poste initial ou, à défaut, un poste similaire à temps plein, sous réserve de l'existence d'un tel poste dans l'entreprise (article [L.234-47](#)).

En dehors de ces cas spécifiques, le retour à temps plein est subordonné à l'accord exprès de l'employeur et du salarié. Les conventions collectives ou accords d'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

## Modalités pratiques

Le salarié doit adresser une demande écrite de retour à temps plein à l'employeur, en respectant un délai de prévenance raisonnable, qui peut être fixé par la convention collective ou, à défaut, par l'usage de l'entreprise. L'employeur est tenu d'examiner la demande de manière objective et d'y répondre dans un délai raisonnable.

En cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision par des raisons objectives, telles que l'absence de poste disponible à temps plein ou des nécessités organisationnelles. Pour les salariés revenant d'un congé parental à temps partiel, l'employeur ne peut refuser le retour à temps plein que pour des motifs sérieux et doit proposer toute vacance de poste à temps plein compatible avec la qualification du salarié.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser la procédure de demande de retour à temps plein dans une politique interne, précisant les modalités de dépôt, les délais de traitement et les critères d'acceptation ou de refus. Chaque demande doit être traitée individuellement, en tenant compte des besoins de l'entreprise et du respect de l'égalité de traitement entre salariés.

En cas de refus, il est conseillé de notifier la décision par écrit et de conserver une traçabilité complète des échanges afin de limiter les risques de contentieux. Les salariés ayant bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental doivent être informés de leur droit à solliciter un retour à temps plein et des conditions associées.

## Cadre juridique

- **Articles L.123-1 et suivants du Code du travail** : modification du contrat de travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail.
- **Article L.234-47 du Code du travail** : retour à temps plein après un congé parental à temps partiel, obligation de réintégration sous réserve de disponibilité de poste.
- **Articles L.241-1 et suivants du Code du travail** : égalité de traitement entre salariés.
- **Conventions collectives applicables** : dispositions plus favorables éventuelles concernant le retour à temps plein.
- Toute modification du contrat de travail, y compris le passage à temps plein, requiert l'accord exprès des deux parties, sauf disposition légale contraire.

L'employeur doit toujours pouvoir justifier objectivement et documenter tout refus de retour à temps plein, notamment pour prévenir tout risque de discrimination ou de contentieux devant le tribunal 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.