

# Salarié à temps partiel : la répartition du temps de travail doit figurer dans le contrat de travail

**Le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit fixer la répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail. A défaut, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps complet.**

Dans un arrêt du 17 novembre 2021, la Cour de cassation a appliqué strictement les dispositions de l'article L.3123-6 du Code du travail prévoyant les mentions obligatoires que doit comporter le contrat de travail à temps partiel<sup>[1]</sup>.

Dans cet arrêt, un salarié avait été engagé sous contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel. Le contrat prévoyait que le salarié travaillerait 86,67 heures par mois selon les horaires suivants, à son choix : 8h30 à 12h30 **ou** 14h00 à 18h00.

A l'occasion de son licenciement, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes afin de solliciter la requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet, considérant que celui-ci ne mentionnait pas la répartition de sa durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié au motif que le salarié était soumis à un système d'horaires individualisés et que la précision dans la clause du nombre d'heures de travail à effectuer ainsi que du choix des horaires permettait d'en déduire **(i)** d'une part un temps de travail moyen de 20 heures par semaine, nécessairement sur une semaine de 5 jours ouvrés et **(ii)** d'autre part, que le salarié bénéficiait d'une très grande liberté dans l'organisation de son travail.

La Cour de Cassation n'a toutefois pas suivi le raisonnement de la Cour d'appel et a censuré la décision des juges du fond.

Sauf exception prévue par la loi<sup>[2]</sup>, l'obligation faite à l'employeur de mentionner, dans le contrat de travail à temps partiel, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et **la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**, est d'ordre public.

Par conséquent, la Cour d'appel ne pouvait débouter le salarié de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

Pour éviter cette requalification, l'employeur aurait dû indiquer dans le contrat de travail que le salarié effectuait 4 heures de travail par jour ouvré du lundi au vendredi inclus, peu important le choix laissé au salarié dans la détermination de ses horaires.

Pour rappel, le contrat de travail du salarié à temps partiel doit être écrit et doit mentionner les informations suivantes, sous peine d'une requalification du contrat travail en contrat à temps complet :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

---

[1] Cass. Soc., 17 nov. 2021, n° 20-10.734

[2] Les entreprises relevant d'un accord collectif organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine peuvent déroger à l'obligation de mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

**Soulier Avocats** est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : [www.soulier-avocats.com](http://www.soulier-avocats.com).

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.