



# La requalification à temps plein du CDI à temps partiel pour les salariés bénéficiant d'horaires individualisés

Commentaire d'arrêt publié le 24/11/2021, vu 642 fois, Auteur : [Maître Sabrina CHEMAKH](#)

**La Cour de cassation s'est penchée sur le cas d'un salarié à temps partiel bénéficiant du dispositif d'horaires individualisés en requalifiant le contrat à temps complet en l'absence de mention sur la répartition du temps de travail.**

Aux termes de l'article L.3123-6 du code du travail, le contrat à temps partiel doit prévoir, notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue du temps de travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Il est de jurisprudence constante qu'en l'absence des mentions précitées, le contrat à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein. Dans ce cas, l'employeur pourra être condamné à payer au salarié un rappel de salaires.

La Haute juridiction a censuré la cour d'appel qui avait estimé que :

- le salarié bénéficiant du dispositif d'horaires individualisés avait une grande liberté dans l'organisation de son travail,
- le salarié n'avait pas contesté auprès de son employeur l'organisation de son activité,
- le salarié ne justifiait pas de demandes expresses « *de la part de son employeur lui imposant à quelque moment que ce soit de déroger à cette liberté d'organiser son temps de travail* ».

Dans ces conditions, selon la cour d'appel, la mention dans son contrat de travail indiquant qu'il travaillait 88,67 heures était suffisante.

Dès lors, le salarié ne pouvait revendiquer l'absence de mention dans son contrat relative à la répartition de son temps de travail et le fait que son employeur n'ait pas organisé la répartition du temps de travail à la semaine ou au mois.

On peut déduire de cet arrêt que la Cour de cassation ne condamne pas la possibilité pour le salarié à temps partiel de bénéficier d'un horaire individualisé.

En revanche, cette décision permet peaufiner la rédaction du contrat de travail à temps partiel en ce que ce dispositif ne fait pas obstacle à l'employeur de renseigner la répartition du temps de travail sous peine de voir le contrat requalifié en temps plein.

