Image not found or type unknown

La durée du travail d'un salarié à temps partiel ne peut être diminuée, même si la rémunération est maintenue

Actualité législative publié le **12/08/2011**, vu **1917 fois**, Auteur : Juritravail

Dans une affaire, un salarié a été engagé en qualité d'intervenant social, d'abord par un Contrat à Durée Déterminée (CDD) à temps partiel puis par un Contrat Nouvelles Embauches (CNE) à temps partiel. Reprochant à son employeur une modification unilatérale de sa durée de travail, le salarié a saisi les juges et formé une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail puis a été licencié pour faute grave.

L'employeur se défendait en affirmant que modifier les horaires de travail d'un salarié par une réduction de la durée du travail d'une demi-heure opérée avec le maintien intégral de la rémunération relevait de son pouvoir de direction et n'était donc pas fautif.

Les juges considèrent que modifier unilatéralement la durée du travail du salarié à temps partiel, même en maintenant sa rémunération, modifie son contrat de travail et justifie la résiliation judiciaire de ce contrat aux torts de l'employeur. Les juges en concluent que la résiliation judiciaire du contrat de travail devait être prononcée aux torts de l'employeur et donc produire les mêmes effets qu'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

A savoir :

Lorsqu'un salarié demande à ce que son contrat de travail soit résilié judiciairement tout en continuant à travailler au service de son employeur (dans l'attente de la décision judiciaire), si l'employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 mars 2011. N° de pourvoi : 09-70.853.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés