



# La durée minimale d'un temps partiel

**Jurisprudence** publié le **11/09/2023**, vu **780 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par cet arrêt, la Cour d'appel de ROUEN revient sur le régime juridique applicable à un contrat de travail à temps partiel et, plus particulièrement, de la durée minimale légale.**

[CA ROUEN, 31 août 2023, RG n° 20/02911](#) \*

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de ROUEN revient sur le régime juridique applicable à un **contrat de travail à temps partiel** et, plus particulièrement, de la durée minimale légale.

En la matière, les dispositions du code du travail fixent une durée minimale de **24 heures par semaine** à défaut de convention de branche fixant une autre durée.

L'article L. 3123-7 du code du travail précise que cette durée minimale ne s'applique pas dans les hypothèses suivantes :

- Aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours ;
- Aux CDD conclus pour le **motif du remplacement** d'un salarié ;
- Aux contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'un salarié absent.
- Pour certains contrats spéciaux.

Par ailleurs, ce même article indique qu'une durée inférieure peut être convenue à la demande du salarié :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles,
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même premier alinéa.

Dans un tel cas, la demande doit être **écrite et motivée**.

Telle était la problématique posée dans l'arrêt commenté.

En l'espèce, une salariée a été engagée, en qualité de serveuse, suivant un CDI à temps partiel de **80 heures mensuelles**. Dans le cadre d'une procédure pour licenciement économique, le contrat de travail a été rompu le 25 septembre 2020 par l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

Ultérieurement, la salariée a saisi les juridictions prud'homales et notamment contesté son temps partiel.

Après avoir rappelé les dispositions précitées, la Cour d'appel de ROUEN note que celles-ci sont **d'ordre public**, de telle sorte qu'elles ne peuvent pas être unilatéralement modifiées par l'employeur. Aussi, une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine ne peut être fixée qu'à la demande, **écrite et motivée**, du salarié.

Par ailleurs, elle souligne que l'absence de contestation de la salariée au cours de la relation contractuelle est **sans incidence** sur l'appréciation du bien-fondé de sa demande.

Or, au cas présent, l'employeur ne produit aucune **demande écrite et motivée** de la salariée susceptible de permettre de déroger à la durée légale de 24 heures de travail par semaine, l'attestation de son responsable ne pouvant suppléer à l'exigence d'un **écrit motivé** de la salariée.

Dès lors, elle juge que cette dernière est fondée sur le principe de sa demande de rappel de salaire qui doit être appréciée dans son montant sur la base d'un horaire mensuel de 104 heures.

Par cet arrêt, se pose la question de savoir si une clause stipulée dans le contrat de travail faisant état qu'une durée inférieure à 24 heures a été fixée, sur demande du salarié, est suffisante ?

A notre connaissance, la Cour de cassation n'a jamais été amenée à se prononcer expressément sur une telle hypothèse. En revanche, les juges du fond estiment une telle clause insuffisante (**CA AIX-EN-PROVENCE, 18 juin 2021, RG n° 18/17719 ; CA ROUEN, 15 novembre 2018, RG n° 16/05112**).

Il est donc préférable de privilégier un courrier rédigé de la main du salarié où il expose les motifs du recours à une durée dérogatoire au 24 heures hebdomadaires.

**Florent LABRUGERE**

*Avocat au Barreau de LYON en droit du travail et droit de la sécurité sociale*

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

***N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.***