



Travail à temps partiel du salarié et changement de la répartition de la durée du travail

publié le 17/11/2011, vu 5862 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Il peut arriver que l'employeur d'un salarié à temps partiel veuille changer la répartition de la durée du travail de ce dernier. Néanmoins, il peut s'exposer au refus du salarié. Quels sont les droits du salarié et de l'employeur face à une telle situation ?

Il peut arriver que l'employeur d'un salarié à temps partiel veuille changer la répartition de la durée du travail de ce dernier.

Néanmoins, il peut s'exposer au refus du salarié.

Quels sont les droits du salarié et de l'employeur face à une telle situation ?

Selon l'article L 3123-24 du Code du travail, issu de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000, « ***lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, une période d'activité fixée chez un autre employeur ou une activité professionnelle non salariée.***

Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée ».

Dans un arrêt récent du 28 septembre 2011, en l'espèce, la salariée, qui exerçait au sein d'une société civile de cardiologues, avait été engagée après la dissolution de cette société, par chacun des anciens associés, dans le cadre de deux contrats à temps partiel distincts.

Elle avait ensuite été licenciée par l'un de ses employeurs après avoir refusé un avenant modifiant ses jours de travail.

La Cour d'Appel avait constaté que la modification des horaires de travail de la salariée était motivée par l'intérêt de l'entreprise et que son contrat de travail prévoyait que les horaires étaient établis en attendant la séparation effective des deux cabinets.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation au motif que la modification proposée par l'employeur était incompatible avec les horaires de travail de la salariée chez l'autre employeur.

Le salarié à temps partiel peut donc refuser un changement d'horaire incompatible avec une autre activité (Cass. soc. 28 septembre 2011 n° 09-70.329 (n° 1875 F-PB), Baillard c/ Cousin).

Aujourd'hui, seule une cause économique pourrait justifier le licenciement du salarié à temps partiel qui refuse, pour l'un des motifs légitimes énumérés à l'article L 3123-24 du Code du travail, une modification de la répartition de son temps de travail.

La Cour de cassation a, en effet, jugé que les dispositions de l'article L 3123-4 du Code du travail), selon lesquelles le refus par un salarié d'effectuer un travail à temps partiel ne constitue pas un motif de licenciement, ne s'opposent pas à ce que l'employeur licencie un salarié ayant refusé une telle modification lorsque celle-ci est imposée par une cause économique (Cass. soc. 30 juin 1992 n° 91-41.045 : RJS 8-9/92 n° 962.).

Mon cabinet est à votre disposition pour tous conseils et contentieux.

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76-78 rue Saint-Lazare
75009 -PARIS
TEL:01.42.27.05.32
FAX: 01.76.50.19.67