Image not found or type unknown

Formalisme de l’avenant au contrat de travail à temps partiel modificatif de la durée du travail ou

publié le **09/12/2016**, vu **3158 fois**, Auteur : Me Jérémy DUCLOS

Quel est le formalisme applicable à la modification de la durée du travail ou de sa répartition d’un contrat de travail à temps partiel ?

Quel est le formalisme applicable à la modification de la durée du travail ou de sa répartition d’un contrat de travail à temps partiel ?

Dans un arrêt rendu le 23 novembre 2016 (n° 15-18.093), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l’exigence d’un écrit s’applique non seulement au contrat de travail initial à temps partiel, mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective.

La Cour de cassation se fonde sur l’article L. 3123-14 du code du travail qui prévoit (dans son ancienne version) que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit, devant notamment mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

C’est donc pas une interprétation assez classique du texte que la Cour de cassation a décidé que l’exigence de l’écrit devait également s’appliquer à toute modification de la durée du travail ou de sa répartition, puisqu’une telle modification alterne de manière significative l’un des piliers du contrat de travail à temps partiel.

Le fait que cette modification soit temporaire ou prévue par une convention collective n’est pas de nature à exonérer l’employeur du formalisme lié au contrat de travail à temps partiel, comme une manière de privilégier le rapport individuel qui unit l’employeur et le salarié, et ce quelle que soit la durée pour laquelle la modification des conditions initiales est altérée.

L’inobservation du formalisme entourant la conclusion d’un avenant modificatif de la durée du travail ou de sa répartition est sanctionnée par la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et ce à compter de la première irrégularité, outre l’application d’une amende contraventionnelle.

La solution retenue par la Cour de cassation vient donc conforter la jurisprudence antérieure suivant laquelle l’exigence légale d’un écrit s’applique non seulement au contrat initial mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition (Cass. Soc., 20 juin 2013, n° 10-20.507 ; Cass. Soc., 19 septembre 2013, n° 12-14.872).

Me Jérémy DUCLOS

Avocat à la Cour

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés