



# CDI A TEMPS PARTIEL : UN CONTRAT A MANIERE AVEC PRECAUTION...

publié le 14/12/2014, vu 2113 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Un salarié à temps partiel est un salarié dont le contrat prévoit une durée du travail inférieure à la durée légale du travail. Contrat atypique ou « devenu typique » maintenant, il est obligatoirement écrit et doit nécessairement comporter certaines clauses.**

*Attention, car l'employeur ne peut « toucher » à ces clauses sans concertation préalable avec le collaborateur concerné sous peine de se rendre responsable d'une prise d'acte par celui-ci.*

Par principe, la **durée de travail** prévue mentionnée dans le contrat est usuellement hebdomadaire mais, elle peut également être mensuelle. C'est à partir de cette durée contractualisée que l'on connaît le seuil de déclenchement des heures complémentaires.

De plus, le contrat de travail à temps partiel doit faire apparaître la **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine (si la durée prévue est hebdomadaire) ou entre les semaines du mois (si le contrat a une référence mensuelle).

La finalité étant que ces informations permettent au salarié, qui n'est pas employé à plein temps, de connaître ses plages de travail afin d'aménager sa vie personnelle ou de trouver un autre emploi complémentaire.

Dans cette affaire, une salariée avait été engagée par une société de conseil, en qualité de formatrice en français, par **contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel**. Elle avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappels de salaire puis avait **pris acte**, après six années de service, **de la rupture de son contrat de travail en reprochant divers manquements à son employeur**.

Les juges du fonds faisaient observer que **l'employeur avait unilatéralement réduit la durée convenue dans le contrat de travail et modifié sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois**, en modifiant les jours de disponibilités qui permettaient à la salariée d'exercer une autre activité, ce qui justifiait bien la prise d'acte de cette dernière.

Cependant, pour rejeter la demande en paiement de rappels de salaires, l'arrêt de la Cour d'appel de Versailles énonçait qu'aucune disposition légale ou jurisprudentielle, hormis le cas d'une demande de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en temps complet, ne permet l'octroi de rappel de salaires correspondant à des heures non effectivement travaillées.

Or, les pièces versées aux débats démontraient que la salariée avait pu effectivement accepter d'autres emplois auprès d'autres employeurs.

*Quid juris : l'employeur était-il tenu de payer à la salariée la rémunération correspondant au temps de travail convenu ?*

La Haute juridiction infirma partiellement l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Versailles. Elle souligna qu'en statuant comme elle l'avait fait, alors qu'il résultait de ses constatations **qu'en modifiant unilatéralement la durée de travail, l'employeur avait manqué à son obligation de fournir à la salariée la prestation de travail convenue et de verser la rémunération correspondante**, la cour d'appel avait violé l'article L. 1221-1 du code du travail.

Dès lors, la demande de la salariée concernant des rappels de salaire et les congés payés afférents était recevable et la société de conseil fût condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à son ancienne collaboratrice la somme de 3 000 €.

Enfin, il convient de rappeler **qu'il est possible de modifier cette répartition si le contrat de travail contient une clause précise et spécifique qui le mentionne**. Il s'agira pour l'employeur d'exposer les cas justifiant la modification ainsi que la nature de cette modification.

En tout état de cause, un **délai de 7 jours minimum** devra être respecté entre la notification et la mise en œuvre d'une telle modification sachant que ce délai pourra être réduit à 3 jours par accord collectif si des contreparties sont prévues.

## **Nadia RAKIB**

### *Sources*

*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 novembre 2014, n°13-22.121*

*Soc. 25 janvier 2011 n° 09-71.029*

*Cour d'appel de Versailles, 6 juin 2013*

*Article L. 1221-1 du code du travail*