

# Temps partiel : n'oubliez pas de répartir la durée de travail de votre salarié !



© 2021 Les Echos Publishing

Pour être valable, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel doit mentionner, non seulement la durée de travail, mais aussi la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Et sur ce dernier point, il convient d'être précis sous peine de voir le contrat de travail du salarié requalifié en contrat de travail à temps plein, comme en témoigne une décision récente de la Cour de cassation.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé, en qualité de rédacteur, via un contrat de travail à temps partiel. Ce contrat prévoyait une durée de travail égale à 86,67 h par mois, à effectuer selon les horaires suivants : de 8h30 à 12h30 ou de 14h à 18h, au choix du salarié. Plus tard, après avoir été licencié, le salarié avait demandé en justice, notamment, la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein. Et pour cause, son contrat ne précisait pas la répartition de sa durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Lyon n'avait pas fait droit à la demande du salarié. Selon elle, le contrat d'une durée mensuelle de travail de 86,67 h, correspondait à un temps de travail moyen de 20h par semaine, soit pour 4h par

jour, nécessairement à une semaine de 5 jours ouvrés. De sorte que le contrat de travail faisait bien état d'une répartition de la durée de travail du salarié. Mais ces arguments n'ont pas été pris en compte par la Cour de cassation qui, elle, a estimé que le contrat de travail ne fixait pas, comme l'exige le Code du travail, une répartition de la durée de travail du salarié entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Aussi, l'affaire sera de nouveau examinée par les juges d'appel. Et il appartiendra à l'employeur, pour ne pas voir le contrat du salarié requalifié en contrat de travail à temps plein, de prouver que le salarié travaillait bien à temps partiel et qu'il n'était dans l'obligation de se tenir constamment à sa disposition.

[Cassation sociale, 17 novembre 2021, n° 20-10734](#)

© 2021 Les Echos Publishing