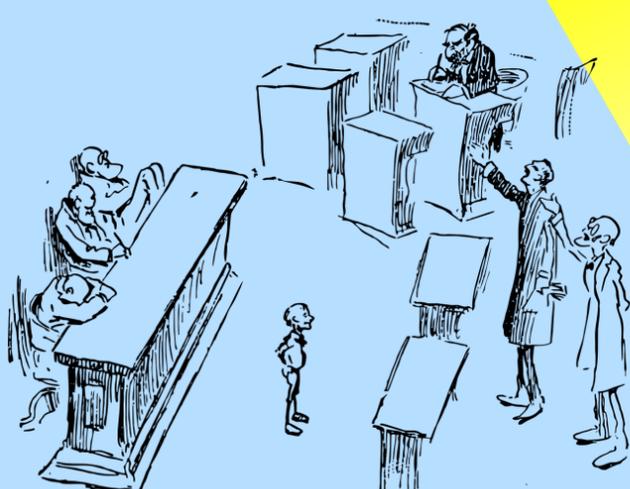




# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CA ROUEN, 31/08/23, RG N° 21/03649 : LA DURÉE MINIMALE D'UN TEMPS PARTIEL



### FAITS DE L'ESPÈCE

Une salariée a été engagée, en qualité de serveuse, suivant 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 **25/09/2020** par l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

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



### RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 3123-27 du CT, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à **24 heures par semaine**.

Selon l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée 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 24 heures.

Cette demande est **écrite et motivée**.



## COURT



Au cas d'espèce, la salariée, rémunérée pour 80 heures de travail mensuel, sollicite un rappel de salaire sur la base de **24 heures hebdomadaires** dès lors qu'elle n'a jamais sollicité à bénéficier d'une dérogation à cette durée minimale, laquelle doit résulter d'une **demande expresse** du salarié.

Après avoir rappelé les dispositions précitées, la Cour d'appel 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 la salariée 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**.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon

07 49 98 20 89  
florent.labrugere-avocat@outlook.fr