



LABRUGERE
Avocat



Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

**L'ARRÊT
DE LA SEMAINE**

CA METZ, 17/04/2024, RG n° 21/02581

LA VARIABILITE DES HORAIRES D'UN SALARIE A TEMPS PARTIEL

= FAUSSE BONNE IDEE



1

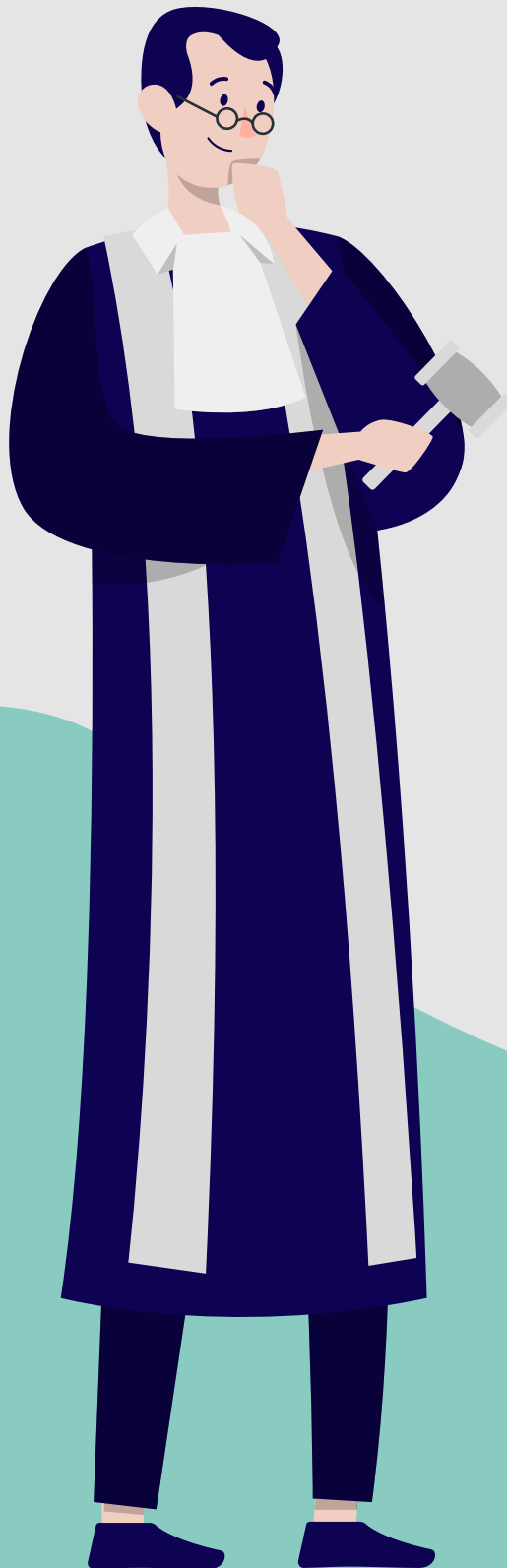
RAPPEL DES FAITS



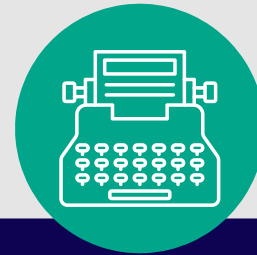
Une salariée a été engagée suivant un CDI à **temps partiel** à hauteur de 17,50 heures par semaine.

Tout au long de la relation contractuelle pendant deux ans, elle a signé **plus de 62 avenants** venant modifier à la hausse son temps de travail.

Le 28/11/2018, elle a pris acte de son contrat de travail puis a, ultérieurement, saisi le Conseil de prud'hommes.

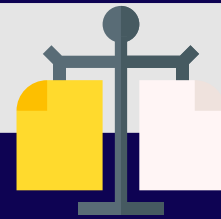


REGLES DE DROIT



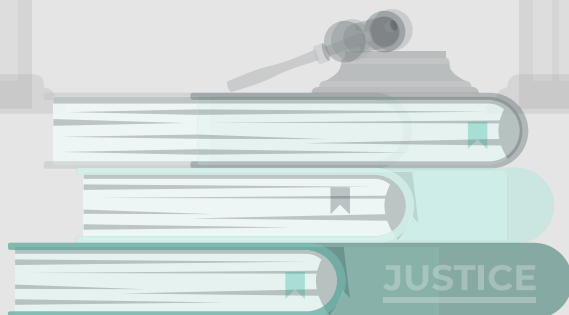
Article L. 3123-9 du code du travail

Les **heures complémentaires** ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la **durée légale du travail** ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.



Cass. soc., 15 septembre 2021, n° 19-19.563

Un contrat de travail à temps partiel doit être **requalifié** en contrat de travail à **temps complet**, lorsque le salarié travaille **trente-cinq heures** ou plus au cours d'une semaine, quand bien même le contrat aurait fixé la durée de travail convenue sur une période mensuelle.



02 Motifs de la décision

Au cas présent, la salariée fait état du **caractère irrégulier et aléatoire** de son temps de travail, impliquant qu'elle devait se tenir **en permanence** à disposition de son employeur. Sur ce point, la Cour relève que ses relevés d'heures mensuels démontrent une variation des heures de travail susceptibles d'aller de **75,74 heures à 142,83 heures**.

Elle se prévaut également des **62 avenants temporaires** établis par l'employeur à compter du 30 septembre 2016 jusqu'au 28 novembre 2018, qui ont augmenté la durée de son temps de travail pour remplacement de salariés absents identifiés.

Selon elle, ces avenants ont ponctuellement porté son temps de travail à celui d'un travail à **temps complet** voire à un temps de travail supérieur.

La cour rappelle que le salarié embauché à temps partiel doit avoir une **prévisibilité** de son temps de travail afin de lui permettre d'occuper un autre emploi ou de se consacrer à sa vie familiale ou personnelle, ce qui exclut que ses horaires soient soumis à **d'importantes variations**.

Or, au cas d'espèce, elle constate que le temps de travail hebdomadaire a été soumis à des **variations importantes** sans respect d'un délai de prévenance, par la signature de **multiples avenants**, et qu'ainsi la salariée devait se tenir **en permanence** à la disposition de son employeur.

Ainsi, au regard de la **carence probatoire** de l'employeur qui ne démontre pas que la salariée pouvait prévoir son rythme de travail et qu'elle n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition, il est fait droit à la demande de **requalification** du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

La Cour d'appel accorde donc à la salariée **11.205,25 euros brut** à titre de rappel de salaire pour la période courant de septembre 2016 à novembre 2018, outre **1.120,52 euros brut** de congés payés afférents.

Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de Lyon
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

07.49.98.20.89

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

