[CONTRAT DE TRAVAIL - REMUNERATION]

La mention des horaires de travail dans le contrat ou l'avenant à temps partiel n'est pas nécessaire.

Cass. Soc. 14 décembre 2016, 15-16131

Aucune disposition légale n'exige la fixation des horaires de travail dans le contrat ou l'avenant à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partiel, tout comme l'avenant, obéit à un formalisme strict. En effet, l'article [L.3123-6 du Code du travail](#) impose la mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Toutefois, le défaut d'indication précise de cet article sur la répartition de la durée du travail sur les jours de la semaine ou les semaines du mois peut donner lieu à interprétation.

Aussi, la Cour de cassation a eu l'occasion d'indiquer que la fixation de la tranche horaire dans le contrat de travail à temps partiel n'est pas une mention obligatoire ([Cass.Soc.18 mars 2003 n°01-41.726](#)).

Dans cette affaire, le contrat à temps partiel mentionnait la répartition des heures à effectuer chaque jour, sans préciser la tranche horaire dans laquelle elles devaient être exécutées. La Cour d'appel avait cru bon de requalifier le contrat en temps plein, au motif que l'employeur ne prouvait pas que le salarié connaissait sa tranche horaire quotidienne de travail et donc n'apportait pas la preuve qu'il n'avait pas à se tenir en permanence à sa disposition. Pourtant, cette décision était censurée par la Cour de cassation, qui considérait qu'en présence d'un contrat régulier, c'est au salarié de démontrer qu'il est obligé de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur s'il entend en obtenir la requalification en temps plein.

Dans la lignée de cette décision et de ses précisions récentes sur le formalisme du contrat et de l'avenant à temps partiel (Cf. NomoSocial de décembre 2016), la Cour de cassation confirme une application littérale de l'article [L.3123-6 du Code du travail](#) dans un arrêt du [14 décembre](#) dernier.

En l'espèce, un employé commercial est engagé le 15 janvier 1973 par une société de négoce des matériaux de construction, puis bénéficie de plusieurs promotions jusqu'à occuper un poste de Responsable de service. Après une déclaration d'aptitude par le médecin du travail à ce poste sur la base d'un temps partiel de 80%, le salarié signe un avenant à son contrat de travail à temps complet initial. Cet avenant prévoit une réduction de son temps de travail de 20%, qui se traduit par la suppression de deux demi-journées de travail. Le temps de travail du salarié est matérialisé dans l'avenant par la mention des demi-journées travaillées par le salarié. Peu de temps après, ce dernier signe un nouvel avenant l'affectant au poste d'approvisionneur agence. Finalement, le salarié est licencié pour insuffisance professionnelle par lettre du 5 mars 2012.

Le salarié conteste alors la conformité de l'avenant l'ayant fait passer à temps partiel, en faisant valoir qu'à défaut de mention de la durée exacte de travail convenue, l'avenant n'est pas conforme au formalisme imposé par les dispositions légales sur le temps partiel. Il sollicite alors des rappels de salaire à ce titre, en invoquant une présomption d'emploi à temps complet.

La Cour d'appel rejette la demande de rappel de salaire formée par le salarié, au motif que la répartition du travail sur les jours de la semaine est prévue par son contrat de travail.

Elle est suivie par la Cour de cassation, qui adopte une lecture littérale des dispositions légales. Si celles-ci exigent un certain formalisme au contrat de travail ou à l'avenant à temps partiel, elles n'imposent nullement la mention des horaires de travail. En effet, seule la mention de la durée du travail convenue et celle de sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sont obligatoires ([article L.3123-6 du Code du travail](#)).

Dans la mesure où l'avenant de passage à temps partiel précise les huit demi-journées travaillées par le salarié, cet avenant prévoit bien la durée exacte de travail convenue et sa répartition sur les jours de la semaine.

Il suffit donc de mentionner la durée de travail convenue et les demi-journées travaillées dans la semaine pour que le contrat de travail ou l'avenant à temps partiel soit régulier.

Mais, eu égard à la surveillance particulière des juges sur le contrat à temps partiel en raison de son caractère précaire, rien n'empêche d'indiquer les horaires de travail du salarié dans le contrat ou l'avenant.

Manon CAVATORE