

8 Répartition du temps partiel et horaires de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit indiquer la répartition du travail sur les jours ou les semaines, mais pas obligatoirement les horaires journaliers. L'employeur doit simplement en informer le salarié. Il peut en principe les changer « librement ». En revanche, modifier la répartition de la durée du travail nécessite de prévenir l'intéressé suffisamment tôt.

Répartition du temps de travail

Clauses du contrat de travail

8-1 Répartition de la durée de travail et conditions de sa modification : clause spécifique du contrat de travail. - L'employeur doit indiquer dans le contrat de travail à temps partiel (c. trav. art. L. 3123-14) (voir § 5-4) :

- la répartition de la durée du travail du salarié à temps partiel entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée (ex. : absence d'un salarié, surcroît temporaire d'activité), sous réserve de respecter un délai de prévenance (voir § 8-3) ;
- la nature de cette modification.

Exemple La durée hebdomadaire de travail d'un salarié est de 24 h réparties ainsi : 4 h le lundi, 6 h le mardi, 3 h le mercredi, 7 h le jeudi et 4 h le vendredi.

Par exception, mentionner la répartition de la durée du travail n'est pas une obligation pour les contrats de travail à temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année (voir § 8-1).

À noter : Les variations d'horaire dont les conditions sont valablement déterminées dans le contrat de travail à temps partiel n'ont pas à être approuvées par le salarié (cass. soc. 12 mars 1996, n° 92-42331, BC V n° 91).

8-2 Conséquence de l'absence de clause. - Si le contrat n'a pas prévu précisément les cas et la nature de la répartition du temps de travail, le salarié peut refuser une modification de celle-ci souhaitée par l'employeur : ce refus n'est ni une faute ni un motif de licenciement (voir §§ 5-10 et 8-7).

Modifier la répartition du temps de travail

8-3 Délai de prévenance légal de 7 jours. - L'employeur qui, dans un cas envisagé par le contrat de travail (voir § 8-1), souhaite modifier la répartition des horaires est tenu de notifier au salarié ce changement au moins 7 jours avant la date à laquelle la modification aura lieu (c. trav. art. L. 3123-21).

Même si le code du travail ne l'indique pas, le délai de prévenance légal de 7 jours doit, à notre sens, être décompté en jours entiers et ouvrés, par application du décompte prévu pour les délais dérogatoires inférieurs à 7 jours (voir § 8-4).

8-4 Délai conventionnel abaissé à un minimum de 3 jours. - Une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut

réduire le délai de 7 jours jusqu'à 3 jours ouvrés. La convention ou l'accord doit alors prévoir des contreparties pour les salariés (ex. : repos, rémunération) (c. trav. [art. L. 3123-22](#)).

L'accord collectif qui réduit le délai de prévenance doit comporter des garanties relatives à (c. trav. [art. L. 3123-23](#)) :

- la mise en œuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation ;
- la fixation d'une période minimale de travail continue ;
- la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

À noter : Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, le seuil minimal de 3 jours ouvrés peut être encore réduit pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement (c. trav. [art. L. 3123-22](#)).

8-5

Délai inscrit dans le contrat de travail. - Si l'employeur a prévu dans le contrat de travail un délai de prévenance d'une durée supérieure au délai légal de 7 jours (ou au délai conventionnel au moins égal à 3 jours), il doit respecter ce délai contractuel (cass. soc. 16 février 1999, n° [96-45407](#), BC V n° 75).

En cas de litige, c'est à l'employeur de démontrer qu'il a respecté le délai de prévenance contractuel (cass. soc. 5 octobre 2011, n° [10-30599](#) D).

8-6

Conséquence de l'inobservation du délai de prévenance. - Si l'employeur n'a pas respecté le délai de prévenance, le licenciement du salarié refusant la modification de ses horaires est sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 4 avril 2006, n° [04-42672](#), BC V n° 133 ; cass. soc. 7 mars 2012, n° [10-20057](#) D).

Par ailleurs, le salarié peut saisir les prud'hommes en référé et demander à être rétabli dans ses horaires de travail initiaux. Il a en effet été jugé que le non-respect du délai de prévenance constituait un trouble manifestement illicite impliquant le rétablissement du salarié dans ses horaires antérieurs (cass. soc. 5 octobre 2011, n° [10-30599](#) D).

Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ou encore, prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Si le manquement de l'employeur est jugé tel qu'il empêche la poursuite du contrat de travail, les juges font produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir Dictionnaire Social, « Prise d'acte de la rupture » et « Résiliation judiciaire du contrat de travail »).

8-7

Cas dans lesquels le salarié peut refuser la modification de la répartition du travail. - Lorsque le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature d'une nouvelle répartition de sa durée du travail (voir [§ 8-1](#)), le salarié peut s'opposer à ce changement, sans commettre de faute et sans risquer un licenciement pour ce refus (c. trav. [art. L. 3123-24](#) ; cass. soc. 24 mai 2005, n° [03-43957](#) D ; cass. soc. 16 mai 2007, n° [05-40670](#) D ; cass. soc. 26 novembre 2008, n° [07-43102](#) D).

À noter : Pour des exemples de clauses ne permettant pas un tel changement du fait de l'imprécision de leur rédaction, voir ci-avant dans le cahier (voir [§ 5-8](#)).

Par ailleurs, même si la modification de la répartition de la durée du travail est correctement prévue par le contrat de travail et que l'employeur prévient le salarié dans les temps, celui-ci conserve le droit de refuser ce changement lorsqu'il est incompatible avec (c. trav. [art. L. 3123-24](#)) :

- des obligations familiales impérieuses (cass. soc. 9 mai 2001, n° [99-40111](#), BC V n° 157 ; cass. soc. 9 juillet 2003, n° [01-42723](#) D ; cass. soc. 4 février 2004, n° [01-44346](#) D), le salarié fournissant à l'employeur des justificatifs établissant le caractère impérieux de ses obligations familiales (ex. : assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, assurer la garde d'enfant pour un parent isolé) (circ. 2000-03 du 3 mars 2000, fiche n° 12) ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur (cass. soc. 28 septembre 2011, n° [09-70329](#), BC V n° 217) ;

- une activité professionnelle non salariée.

Enfin, le refus du salarié est légitime s'il n'a pas été prévenu suffisamment à l'avance de la modification (voir [§ 8-6](#)) ou encore lorsque l'employeur abuse de son droit de modifier la répartition de la durée du travail (voir [§ 8-8](#)).

8-8 **Modification abusive de la répartition du temps de travail.** - Lorsque le contrat de travail le prévoit, l'employeur a le droit de procéder à une nouvelle répartition de la durée du travail sur la semaine ou le mois sous réserve de respecter le délai de prévenance (voir [§ 8-1](#)).

Pour autant, si l'employeur fait un usage abusif de ce droit et que, de ce fait, le salarié est obligé de se tenir en permanence à sa disposition, ce dernier peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps complet (cass. soc. 19 mai 2010, n° [09-40056](#) D).

Exemple Un employeur a été condamné au paiement de rappels de salaires et congés payés correspondants au titre d'un travail à temps plein pour avoir modifié 18 fois en 2 ans soit la durée globale du travail, soit la répartition des heures de travail, sans respecter le délai de prévenance de 7 jours, ce qui avait soumis le salarié à d'incessants changements d'horaires et de jours de travail l'obligeant à se tenir en permanence à la disposition de son employeur (cass. soc. 16 mai 2007, n° [05-40483](#) D).

Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail, ou encore prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Si le manquement de l'employeur est jugé tel qu'il empêche la poursuite du contrat de travail, les juges font produire à la rupture du contrat de travail les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir Dictionnaire Social, « Résiliation judiciaire du contrat de travail » et « Prise d'acte de la rupture »).

8-9 **Contractualiser la nouvelle répartition du temps de travail.** - Le cas échéant, la modification de la répartition de la durée du travail doit faire l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail (cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#), BC V n° 161).

8-10

PAS D'HORAIRE D'ÉQUIVALENCE POUR LES TEMPS PARTIELS

Dans certaines professions déterminées par décret, pour lesquelles il existe des périodes d'inaction liées au métier, une durée de présence supérieure à la durée légale (35 h) est considérée comme étant équivalente à la durée légale (c. trav. [art. L. 3121-9](#) ; voir Dictionnaire Social, « Heures d'équivalence »).

Au sein de ces professions, le régime des heures d'équivalence ne peut s'appliquer qu'à des salariés à temps plein. En effet, il est impossible d'appliquer un horaire d'équivalence aux salariés employés à temps partiel, le code du travail ne l'autorisant pas. De ce fait, chaque heure de présence effectuée par un salarié à temps partiel vaut pour une heure de travail à rémunérer en tant que telle (cass. soc. 8 novembre 1995, n° [92-40116](#) D ; cass. soc. 27 septembre 2006, n° [04-43446](#), BC V n° 293 ; cass. soc. 7 avril 2004, n° [03-41621](#) D).

Modification des horaires à la journée

Contrat de travail muet sur les horaires journaliers

8-11 **Contractualisation des horaires journaliers facultative mais information obligatoire.** - L'employeur n'est pas obligé d'indiquer les horaires journaliers de travail du salarié à temps partiel dans le contrat de travail (cass. soc. 18 mars 2003, n° [01-41726](#) D), contrairement à la durée du travail « en volume » et à sa répartition (voir [§§ 5-4](#) et [8-1](#)).

En revanche, il doit prévoir les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués au salarié (c. trav. [art. L. 3123-14](#), 3°).

Pour les associations et les entreprises d'aide à domicile, il est précisé que les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié (c. trav. [art. L. 3123-14](#), 3°), et ce, avant le début de chaque mois (cass. soc. 20 février 2013, n° [11-24012](#), BC V n° 46).

Attention. Le manquement à l'obligation d'informer à l'avance le salarié de ses horaires peut entraîner la requalification du temps partiel en temps plein, quand le salarié se retrouve contraint de se tenir en permanence à disposition de l'employeur (voir [§§ 5-10](#) et [5-12](#)) (cass. soc. 18 mars 2003, n° [01-41726](#) D).

8-12

Possibilité pour l'employeur de modifier les horaires journaliers. - Lorsque le contrat de travail ne fixe pas expressément les horaires quotidiens de travail d'un salarié à temps partiel, le changement de ces horaires relève, en principe, du pouvoir de direction de l'employeur (cass. soc. 18 juillet 2001, n° 01-41726, BC V n° 276).

En effet, le changement d'horaires de travail constitue un simple changement des conditions de travail, par opposition à une modification du contrat de travail qui, elle, requiert l'accord préalable du salarié [voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail » et « Modification du contrat de travail (horaires) »].

L'employeur peut ainsi sanctionner, voire même licencier, un salarié à temps partiel qui ne respecte pas ses nouveaux horaires de travail.

Exemple L'employeur peut imposer à un salarié engagé en qualité de speaker radio pour animer deux émissions de radio, l'une chaque jour de 17 h à 19 h, et l'autre, le samedi de 16 h à 19 h, d'animer à la place de la première émission, une nouvelle émission de 14 h à 16 h. Si le salarié refuse, il peut le licencier pour ce motif (cass. soc. 18 juillet 2001, n° [99-45076](#), BC V n° 276).

8-13

Modification des horaires et de la répartition du travail. - Lorsque le simple changement des horaires de travail s'accompagne de la modification de la répartition de la durée du travail au sein de chaque journée travaillée, il faut respecter un délai de prévenance (voir [§ 8-3](#)).

Tel est le cas si, en changeant les horaires du salarié, l'employeur le fait travailler plus d'heures qu'auparavant sur certaines journées et moins d'heures sur d'autres.

8-14

Refus légitime du salarié à l'égard de la modification de ses horaires journaliers. - Le salarié qui s'oppose au changement de ses horaires quotidiens de travail, tels que fixés dans le document d'information écrit que lui a remis l'employeur (voir [§ 8-11](#)), ne commet pas de faute et ne peut être licencié pour ce motif dès lors que ce changement n'est pas compatible avec (c. trav. [art. L. 3123-24](#), al. 2) :

- des obligations familiales impérieuses (cass. soc. 9 mai 2001, n° [99-40111](#), BC V n° 157 ; cass. soc. 9 juillet 2003, n° [01-42723](#) D ; cass. soc. 4 février 2004, n° [01-44346](#) D) ; le salarié fournissant à l'employeur des justificatifs établissant le caractère impérieux de ses obligations familiales (ex. : assurer l'assistance à un membre de la famille gravement malade ou dépendant, assurer la garde d'enfant pour un parent isolé) (circ. 2000-03 du 3 mars 2000, fiche n° 12).
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- une activité professionnelle non salariée.

À noter : Il s'agit des mêmes possibilités de refus qu'en cas de modification de la répartition de la durée du travail (voir [§ 8-7](#)).

Horaires journaliers contractualisés ou fixés d'un commun accord

8-15

Accord préalable du salarié obligatoire pour modifier ses horaires journaliers. - Lorsque le contrat de travail précise les horaires quotidiens de travail et ne prévoit pas la possibilité d'une variation de ces horaires, l'employeur a besoin de l'accord préalable du salarié pour les modifier (cass. soc. 28 juin 2005, n° [04-40752](#) D).

Il s'agit en effet d'une modification du contrat de travail et non pas d'un simple changement des

conditions de travail [voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail (horaires) »].

Attention. Les horaires journaliers peuvent être jugés comme un élément contractuel essentiel alors même que le contrat de travail ne les mentionne pas. En l'espèce, les juges ont relevé que la lettre de licenciement indiquait que les horaires quotidiens avaient été fixés d'un « commun accord » entre l'employeur et le salarié, ce dont il résultait qu'ils présentaient un caractère contractuel (cass. soc. 3 novembre 2010, n° [09-41132](#) D).

8-16

Sanction prohibée en cas de refus par le salarié. - Le salarié qui refuse une modification de ses horaires de travail tels que prévus à son contrat ne commet pas de faute (cass. soc. 28 juin 2005, n° [04-40752](#) D).

L'employeur ne peut donc pas le licencier au motif de son refus mais il peut, le cas échéant, rompre son contrat en invoquant les raisons ayant motivé la modification de son contrat pourvu que celles-ci constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement (voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail »).

Décompte des heures de travail

8-17

Obligation d'établir un décompte des horaires individuels. - L'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte de la durée du travail pour chaque salarié d'un service (ou atelier, ou équipe) ne travaillant pas selon le même horaire collectif [c. trav. [art. L. 3171-2](#) ; voir Dictionnaire Social, « Horaires de travail (justification) »].

Cette obligation de suivi concerne notamment les salariés travaillant à temps partiel.

La durée du travail de chaque salarié concerné doit être décomptée (c. trav. [art. D. 3171-8](#)) :

- quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées ;
- et chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens, du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié.

À noter : Aucune forme particulière n'est prescrite pour ces décomptes. L'employeur peut, par exemple, se servir d'un cahier, d'un logiciel ou d'un système de badge.

8-18

Archiver les décomptes d'horaires. - L'obligation d'archivage des documents de suivi de la durée du travail est de 1 an (c. trav. [art. D. 3171-16](#)).

Toutefois, compte tenu de la prescription de 3 ans qui s'applique à toute action engagée en matière de salaires dus au titre du contrat de travail, il est conseillé de porter le délai de conservation à 3 ans (c. trav. [art. L. 3245-1](#)).

8-19

MODIFIER LA DURÉE DU TRAVAIL D'UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Accord obligatoire du salarié. - La durée du travail doit figurer dans le contrat de travail à temps partiel (voir [§ 5-7](#)). Il s'agit d'un élément « essentiel » du contrat, de sorte que l'employeur a besoin de l'accord préalable du salarié pour le modifier (cass. soc. 23 novembre 1999, n° [97-41315](#), BC V n° 449 ; cass. soc. 13 février 2008, n° [06-45770](#) D). Peu importe que la diminution de la durée envisagée n'entraîne pas une baisse de la rémunération (cass. soc. 30 mars 2011, n° [09-70853](#) D).

Le cas échéant, l'accord du salarié pour la modification de la durée du travail doit être formalisé par avenant écrit à son contrat (cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#), BC V n° 161).

À l'inverse, si le salarié refuse la modification qui lui est proposée (baisse ou hausse de la durée du travail), soit l'employeur renonce à cette modification, soit il le licencie s'il a une cause réelle

et sérieuse pour le faire. Le licenciement a un motif personnel ou économique en fonction des raisons pour lesquelles l'employeur avait proposé la modification de la durée du travail. En tout état de cause, le licenciement ne peut pas être motivé par le seul refus du salarié [cass. soc. 24 novembre 1998, n° [96-41740](#), BC V n° 512 ; cass. soc. 23 février 2000, n° [97-44267](#) D ; voir Dictionnaire Social, « Modification du contrat de travail (durée du travail) »].

Heures complémentaires. - Les heures complémentaires, prévues au contrat de travail et pratiquées dans les limites légales et conventionnelles, permettent de faire travailler le salarié à temps partiel au-delà de sa durée de travail contractuelle. Il n'y a pas de modification du contrat de travail, de sorte que le salarié ne peut pas s'y opposer (voir [§ 9-17](#)). Sur la procédure de réajustement de la durée du travail en cas d'accomplissement régulier d'heures complémentaires, voir ci-après dans le cahier (voir [§ 9-5](#)).

Complément d'heures. - Dès lors qu'un accord de branche étendu le permet et que le salarié à temps partiel l'accepte par avenant à son contrat, l'employeur peut augmenter temporairement sa durée du travail (voir [§ 10-1](#)).

Interdiction d'atteindre le temps plein. - L'employeur ne peut pas demander à un salarié à temps partiel, par voie d'avenants contractuels, de passer temporairement à temps complet. Le cas échéant, le salarié pourrait prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur (cass. soc. 12 juillet 2010, n° [09-40051](#) D). La sanction est la même lorsque le temps plein est atteint « de fait », en l'absence d'avenant contractuel (cass. soc. 8 juillet 2010, n° [09-40965](#) D).

Par ailleurs, le salarié qui effectue des heures complémentaires à hauteur d'un temps plein peut demander la requalification de son temps partiel en temps plein (c. trav. [art. L. 3123-17](#)).

Parution: 09/2014