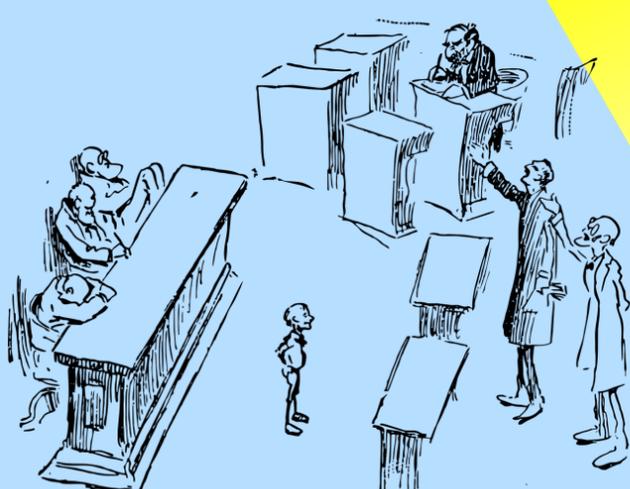




# L'ARRET DE LA SEMAINE

## CA MONTPELLIER, 09/03/22, RG N° 18/00906 : LA RÉDACTION D'UN CONTRAT À TEMPS PARTIEL ET DE SES AVENANTS



### FAITS DE L'ESPÈCE

Embauchée le 23/09/2004 à **temps partiel**, une salariée a vu son temps de travail modifié à 13 reprises jusqu'en 2016.

Ultérieurement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes pour **non-respect** des dispositions applicables en matière de travail à temps partiel.



### RÈGLE DE DROIT

Selon l'article L. 3123-6 du CT, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un **contrat écrit**. A cet égard, il doit mentionner un certain d'informations, dont la **répartition** de la durée du travail entre les jours de la semaine.

Cette exigence légale d'un écrit s'applique également **aux avenants modificatifs** de la durée du travail ou de sa répartition, fussent-ils temporaires et prévus par une convention collective (**Cass. soc., 23/11/2016, n° 15-18.093**).



## COURT



Au cas présent, la Cour relève que le Contrat de travail signé par la salariée en 2004 prévoyait qu'elle travaillait **20 heures par semaine** réparties les vendredi, samedi et dimanche mais que ses horaires pouvaient varier d'un jour à l'autre ou d'une semaine sur l'autre et qu'ils seraient **affichés** dans l'entreprise. Elle constate également que **plusieurs avenants** signés ultérieurement ne donnaient **aucune précision** sur la répartition des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Au surplus, la salariée soutenait que ses horaires n'ont jamais été affichés et **changeaient fréquemment**, de sorte qu'elle se trouvait dans **l'incapacité** de rechercher un autre emploi et était contrainte d'être à la **disposition permanente** de son employeur.

Or, la Cour constate que l'employeur **ne démontrait pas** que les plannings de la salariée étaient dûment affichés dans l'entreprise.

Elle fait donc droit au **rappel de salaires** consécutif à la **requalification** du contrat à temps partiel à temps plein dans la limite de la prescription applicable, soit dans les **3 ans antérieurs** à la date de saisine du Conseil de prud'hommes sur cette demande.



Florent LABRUGÈRE

Avocat - Lyon