

ALERTE N°180 DU 24 MAI 2019

MODIFICATION DE LA REPARTITION DES HORAIRES D'UN SALARIE A TEMPS PARTIEL : ATTENTION AU RESPECT DU DELAJ DE PREVENANCE DE 7 JOURS

La Cour de cassation (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-28.774, Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.543) est venue rappeler dans quelles conditions un salarié peut demander la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein en cas de non-respect par son employeur du délai de prévenance pour modifier la répartition de ses horaires.

Le principe posé par le code du travail est **que toute modification de la répartition des horaires doit être notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.** (C. trav., L.3123-11 et L.3123-31).

La violation de cette obligation entraîne la **requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le non-respect du délai de prévenance empêche le salarié de prévoir le rythme auquel il devait travailler et qu'il se trouve contraint de se tenir à la disposition constante de l'employeur.**

En l'espèce, les employeurs avaient modifié la répartition de la durée du travail des salariés sans respecter de délai de prévenance de 7 jours. Les salariés demandaient alors la requalification de leur contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Les juges rappellent alors que lorsque l'inobservation du délai de prévenance empêche le salarié de prévoir le rythme auquel il doit travailler et qu'il se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de son employeur, son contrat de travail doit être requalifié en temps complet.

Dans l'un des deux cas soumis aux juges, les horaires de travail du salarié **variaient constamment et la durée du travail convenue était fréquemment dépassée.** C'est la raison pour laquelle les juges ont requalifié le contrat de travail du salarié en contrat à temps complet (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 16-28.774).

Dans la seconde espèce en revanche, les juges ont considéré que le contrat de travail à temps partiel ne devait pas être requalifié en contrat de travail à temps plein dès lors que la salariée n'a été exposée qu'à **un unique changement d'horaire** et n'a donc pas été empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-21.543).

ALERTE JURIDIQUE PSL

En pratique, lorsque vous souhaitez modifier les horaires du salarié au cours de la semaine, il est important de bien l'informer de cette modification 7 jours ouvrés à l'avance.

Par exemple, si un salarié doit habituellement travailler le vendredi 24 mai et que vous souhaitez le faire travailler le jeudi 23 mai à la place du vendredi, vous devrez l'en informer au plus tard le lundi 13 mai.

