



JURIDIQUE

Durée minimale pour un contrat de travail à temps partiel

Le code du travail prévoit que, sauf exception, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée (soit 104 heures) ou à l'équivalent annualisé (soit 1 102 heures) – articles L 3123-7, L 3123-19 et L 3123-27 du code du travail.

Dans cet arrêt, le contrat de travail à temps partiel avait été conclu pour une durée inférieure à cette durée minimale de 24 heures, et le salarié demande la requalification de son contrat en contrat à temps complet.

Ce salarié bénéficiait d'un titre de séjour « étudiant » limitant le nombre d'heures dans l'année, par conséquent plusieurs plafonds et limites s'appliquaient dans son cas.

La Cour de cassation pose dans cette décision une règle d'interprétation qui vaudra pour tout salarié employé à temps partiel : « **la seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet** ».

La sanction consistant à demander un rappel de salaire sur la base d'un contrat de 24 heures par semaine devrait être plus adaptée.

La Cour de cassation précise que les dispositions de l'article L. 3123-27 du Code du travail portant sur la durée minimale de travail des contrats de travail à temps partiel « *s'appliquent dans le respect de la limite fixée à l'article R. 5221-26 du même code de la durée maximale annuelle de travail destinée à garantir que l'activité salariée du travailleur étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant demeure accessoire* ».

Un salarié étranger employé à temps partiel doit bénéficier d'un contrat minimal de 24 heures par semaine et ce, dans la limite de 964 heures de travail par an lorsque son titre de séjour fixe un tel plafond.

➤ *Cass, soc, 22 mai 2024, n°22-11.623*