



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de  
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*LA CLAUSE CONTRACTUELLE ACCORDANT À L'EMPLOYEUR UN POUVOIR  
DISCRÉTIONNAIRE POUR MODIFIER LES HORAIRES DE TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR À  
TEMPS PARTIEL NE CORRESPOND PAS AUX EXIGENCES LÉGALES*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.185

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,  
contacter [portail-publi@ut-capitole.fr](mailto:portail-publi@ut-capitole.fr)

*LA CLAUSE CONTRACTUELLE ACCORDANT À L'EMPLOYEUR UN POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE  
POUR MODIFIER LES HORAIRES DE TRAVAIL D'UN TRAVAILLEUR À TEMPS PARTIEL NE  
CORRESPOND PAS AUX EXIGENCES LÉGALES*

Aux termes de l'art. L. 212-4-3 c. trav., le contrat de travail à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il en résulte, comme le confirme la Cour de cassation dans cet arrêt du 7 juill. 1998 que la répartition du temps travaillé est d'essence contractuelle, de sorte qu'elle ne peut être modifiée qu'avec l'accord du salarié. Mais l'intérêt de l'arrêt est ailleurs : cette décision précise les conditions que doit remplir une clause contractuelle de modification de la répartition du temps travaillé pour être opposable au salarié. Une telle clause, pour produire son plein effet, devra désormais indiquer, en premier lieu, « la variation possible » de l'horaire de travail : à ce titre, ce sont les jours, semaines ou encore périodes susceptibles d'être travaillés par le jeu de cette clause de modification qui devront être précisés. L'objectif est qu'un salarié à temps partiel, éventuellement tenu par d'autres contraintes, ait connaissance à l'avance des éventuelles modifications d'horaires auxquelles il est exposé. Par ailleurs, devront être également identifiés les cas dans lesquels la modification pourra intervenir : les hypothèses visées, vraisemblablement, varieront en fonction de l'activité et/ou des contraintes d'organisation ; en tout état de cause, la Cour de cassation exclut toute formule générale susceptible de conférer un pouvoir quasi discrétionnaire à l'employeur, telle que « si les circonstances le permettent ».

Ces conditions présentent un caractère contraignant dans la mesure où, notamment, l'employeur est invité à envisager toutes les hypothèses susceptibles d'entraîner une nouvelle répartition de l'horaire, de la manière la plus complète possible. Au-delà, il semble bien que le soin et la rigueur mis par le juge dans l'énoncé de ces conditions traduisent son souci d'éviter qu'un salarié à temps partiel se voie imposer, dans son contrat, des clauses rédigées de façon si générale ou vague, que leur recours, par l'employeur, réduirait à néant l'interdiction qui lui est faite de modifier unilatéralement la répartition initiale du travail à temps partiel. De façon plus générale, cette décision s'inscrit dans une tendance plus générale de moralisation du recours au travail à temps

partiel à laquelle participe également la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 : celle-ci, en effet, tend notamment à limiter les abus en matière d'amplitude et de fragmentation de la journée de travail (D. 1998, Lég. p. 196).