



Requalification contrat de travail à temps partiel en temps complet

publié le **04/05/2013**, vu **1846 fois**, Auteur : [Camille CIMENTA](#)

Par un arrêt du 10 avril 2013, n°11-24014, la chambre sociale vient confirmer sa jurisprudence à propos des règles de forme concernant les contrats de travail à temps partiel.

Par un arrêt du 10 avril 2013, n°11-24014, la chambre sociale vient confirmer sa jurisprudence à propos des règles de forme concernant les contrats de travail à temps partiel.

Dans cette affaire il s'agissait d'une salariée qui avait été engagée en CDI à temps partiel en qualité d'aide à domicile par une association de service à la personne. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à temps complet, ainsi que le paiement d'une indemnité de requalification et un rappel de salaire à ce titre.

Après une condamnation en appel, l'employeur se pourvoit en cassation, mais en vain. En effet la chambre sociale approuve les juges du fond d'avoir requalifier le contrat en temps plein et ce au visa de l'article L. 3123-14. Cet article dispose que le contrat écrit doit mentionner les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ; que dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié. L'absence d'une telle communication au salarié fait présumer que le contrat est à temps complet. La chambre sociale rappelle dans le même temps qu'en l'absence de ces mentions dans le contrat écrit, la charge de la preuve pèse sur l'employeur. C'est donc à celui-ci de prouver que le salarié connaissait bien à l'avance les horaires de travail ainsi que sa répartition. En l'espèce, l'employeur n'avait pas avisé la salariée de ses plannings de travail avant le premier jour du mois, lesquels étaient régulièrement modifiés en cours de mois, et le nombre d'heures travaillées variait d'un mois à l'autre donc il se fait condamner.

Cet arrêt est parfaitement cohérent avec la politique jurisprudentielle de la chambre sociale en matière de requalification en temps complet. On le sait, cette position est très sévère envers les employeurs qui en cas de requalification se voient condamner à verser des rappels de salaire qui s'étalent très souvent sur plusieurs années (5 ans maximum, au delà il y a prescription). Mais cette jurisprudence est réellement nécessaire pour le salarié : rappelons le, le contrat à temps partiel est une situation précaire pour le salarié qui doit donc être en mesure de pouvoir trouver un second emploi. Une chose impossible s'il ne connaît pas ses horaires à l'avance étant alors constamment à la disposition de l'employeur.

<http://info-juriste.com/>