



COMMENT BIEN REDIGER UN CONTRAT DE TRAVAIL ? LE CONTRAT A TEMPS PARTIEL

Fiche pratique publié le **06/04/2021**, vu **2007 fois**, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

Le cabinet Grelin & Associés vous propose une série d'articles consacrés aux principaux enjeux de la rédaction du contrat de travail et de ses différentes clauses. Cette semaine : le contrat à temps partiel.

Un salarié est considéré comme un travailleur à temps partiel dès lors que la durée de son travail est inférieure à la durée légale de travail (35 heures par semaine) ou à la durée de travail applicable dans la branche ou dans l'entreprise, lorsque celle-ci est inférieure à la durée légale ([L. 3123-1, code du travail](#)).

L'article [L. 3123-6 du code du travail](#) dispose que **le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un écrit**. Le même article précise les différentes **mentions devant figurer obligatoirement dans le contrat de travail à temps partiel**. Le non-respect de ces obligations entraîne toutefois des sanctions différentes, qu'il convient d'étudier au cas par cas.

Attention, des exceptions aux règles qui suivent peuvent exister, notamment pour les journalistes pigistes ou les personnes employées dans le cadre de dispositifs simplifiés (CESU notamment).

I - LES MENTIONS OBLIGATOIRES PRESCRITES A PEINE DE REQUALIFICATION EN CONTRAT A TEMPS PLEIN

L'article [L. 3123-6 du code du travail](#) dispose que le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un écrit. Il précise également que le contrat doit impérativement mentionner :

- La durée de travail prévue ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

a) Le contrat écrit

L'exigence d'un écrit s'entend simplement de la signature d'un contrat en deux exemplaires, par le salarié et par l'employeur.

b) La durée du travail

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle doit impérativement être mentionnée dans le contrat de travail.

La durée de travail mentionnée doit bien évidemment être inférieure à la durée légale du travail ou, le cas échéant, à la durée de travail inférieure applicable dans la branche ou l'entreprise.

La durée de travail stipulée ne doit toutefois pas être inférieure à la durée minimale du travail à temps partiel. Cette durée est en principe fixée par accord collectif. A défaut d'accord, la durée minimale du travail à temps partiel est de **24 heures par semaines**. Un certain nombre de dérogations existent néanmoins (pour les contrats d'une durée inférieure ou égale à 7 jours, pour les étudiants...).

c) La répartition de la durée du travail

Le contrat de travail doit mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (selon que la durée de travail est exprimée par semaine ou par mois).

Il convient de noter que **l'article L. 3123-6 du Code du travail n'impose pas de faire figurer les horaires exacts de travail dans le contrat** (Cass. soc., 14 déc. 2016, n°1516.131). Seule la répartition de la durée du travail en nombre d'heures doit être indiquée.

Ex :

Pour une durée de travail de 28 heures hebdomadaires, la mention suivante est suffisante :

« La durée de travail du salarié/de la salariée sera répartie du lundi au jeudi à raison de 7 heures par jour ».

Attention toutefois, dans ce cas, il faut garder à l'esprit que l'employeur sera tout de même tenu de communiquer au salarié ses horaires exacts de travail, sous peine de requalification à temps plein.

-

d) La sanction de ces obligations : la requalification à temps plein

À défaut d'écrit mentionnant la durée et la répartition du travail, le contrat de travail est présumé être un contrat à temps plein. En cas de requalification, l'employeur est tenu de fournir du travail et de rémunérer le salarié à temps plein.

L'employeur peut néanmoins faire obstacle à la requalification en contrat à temps plein en démontrant que :

- La durée exacte de travail réalisée par le salarié montre qu'il était effectivement employé à temps partiel (Cass. soc., 9 janv. 2013, n°11-16.433) ;

- Le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail et n'était pas tenu d'être constamment à la disposition de son employeur (voir l'arrêt du 9 janvier 2013 précité).

Cette sanction s'impose également lorsque la nouvelle répartition du travail fait défaut dans un avenant modifiant la durée du travail à temps partiel.

(Cass. soc., 23 nov. 2016, n°15?18.093). Dans cette hypothèse, le contrat est requalifié à temps plein à compter de la première irrégularité.

Le défaut d'écrit ou d'une des mentions obligatoires dans le contrat de travail rend l'employeur passible d'une **amende de 1 500 euros par salarié concerné** ([R. 3124-5, code du travail](#)).

II - LES AUTRES MENTIONS OBLIGATOIRES

D'autres mentions obligatoires prévues par l'article [L. 3123-6 du code du travail](#) visent à anticiper certaines situations futures. Leur défaut n'entraîne pas nécessairement la requalification du contrat à temps complet, mais elles n'en sont pas moins importantes pour l'exécution du contrat.

a) La modification de la répartition du travail

Le contrat de travail à temps partiel doit déterminer les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification (L. 3123?6, code du travail).

Il est également conseillé de prévoir les modalités d'information du salarié ainsi que le délai de prévenance qui devra être respecté par l'employeur.

Si l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ([L. 3123-12, code du travail](#)).

b) La communication au salarié de ses horaires de travail

Comme évoqué précédemment, lorsque l'employeur s'abstient de communiquer au salarié son horaire de travail exact, le contrat de travail est présumé être un contrat à temps complet (Cass. soc., 20 févr. 2013, n°11-24.012).

Bien que cette mention ne soit pas prescrite à peine de requalification, il est donc conseillé de déterminer dès le contrat de travail, les modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués au salarié. **Cette communication doit impérativement se faire par écrit et mentionner les horaires de chaque journée travaillée.**

c) La réalisation d'heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures que le salarié à temps partiel peut être amené à réaliser au-delà de sa durée de travail contractuelle et en-deçà de la durée légale du travail. La réalisation d'heures complémentaires est plafonnée par accord collectif ou, à défaut, par le code du travail.

L'employeur qui souhaite se ménager la possibilité de recourir à des heures complémentaires doit le prévoir dans le contrat de travail à temps partiel

. Le contrat doit indiquer le nombre d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le salarié.

Le défaut de mention de la limite d'accomplissement des heures complémentaires n'entraîne pas la requalification en contrat temps plein, (Cass. soc., 30 nov. 2010, no 09?68.609) mais il empêche l'employeur d'y recourir.

III - STIPULATION INTERDITE

La clause d'exclusivité stipulée dans un contrat à temps partiel est en principe nulle en raison de l'atteinte disproportionnée qu'elle porte à la liberté de travail du salarié. Cette nullité n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat de travail à temps complet, mais permet au salarié d'obtenir la réparation du préjudice subi (Cass. soc., 25 févr. 2004, n°01?43.392).

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

Retrouvez les autres articles de notre série consacrée à la rédaction du contrat de travail :

- [Comment bien rédiger un contrat de travail ? Le CDD](#)

- [Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de non concurrence](#)

- [Comment bien rédiger un contrat de travail ? La clause de mobilité](#)

GRELIN & ASSOCIÉS

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : avocat ; droit ; droit du travail ; contrat de travail ; salarié ; temps partiel ; contrat écrit ; signature ; mention obligatoire ; requalification ; temps plein ; durée du travail ; durée minimale ; durée minimum ; répartition de la durée du travail ; répartition du travail ; horaires de travail ; avenant ; sanction civile ; sanction pénale ; modification de la répartition ; communication des horaires ; heures complémentaires ; clause d'exclusivité ; interdiction.