



Les formalités requises pour la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel

Fiche pratique publié le 05/06/2020, vu 1926 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Conformément aux dispositions du code du travail, tout contrat à temps partiel doit être conclu par écrit.

Conformément aux dispositions du code du travail, tout contrat à temps partiel doit être conclu **par écrit**.

Ce type de contrat est donc un contrat solennel, la formalité d'un écrit étant exigé **ad validatem**.

Outre cette obligation d'écrit, le contenu d'un contrat de travail à temps partiel est strictement encadré par le code du travail (1). L'absence d'une de ces mentions est susceptible d'engendrer d'importantes conséquences financières (2).

1. Sur le contenu du contrat de travail à temps partiel

Le contenu d'un contrat de travail à temps partiel est précisé par l'article L. 3123-6 du code du travail. Ce contrat doit mentionner :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;
- Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Il arrive fréquemment que certaines dispositions conventionnelles viennent préciser les mentions exigées dans un tel contrat. Plus particulièrement, le contrat doit renseigner **la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle** prévue ainsi que **la répartition de cette durée** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

A titre d'illustration, la Convention collective de la restauration rapide précise que « *la répartition consiste à indiquer dans le contrat le nombre d'heures que le salarié, comme convenu au moment de l'embauche, sera amené à effectuer pour chacun des jours de la semaine*

».

Dans la pratique, une telle répartition doit être prévue par une clause spécifique dans le contrat de travail susceptible d'être rédigée de la manière suivante :

« Le salarié est engagé **pour un horaire hebdomadaire de XX heures**, réparties de la façon suivante :

Lundi : X heures

Mardi : X heures

Mercredi : X heures

Jeudi : X heures

Vendredi : X heures ».

En revanche, il ne s'agit pas de mentionner les horaires de début et de fin de service, la seule précision du nombre d'heures réalisées les jours de la semaine étant suffisante (**Cass. soc., 14 décembre 2016, n° 15-16.131**). En effet, la fixation des horaires de travail porte sur les conditions de travail qui sont fixées par principe de manière unilatérale par l'employeur.

Sur ce point, il convient de noter qu'il existe une exception pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, leur contrat de travail ne devant pas mentionner expressément la répartition des horaires de travail. En revanche, leurs horaires leur sont communiqués par écrit au début de chaque mois.

2. Sur les conséquences d'une mauvaise rédaction du contrat à temps partiel

En l'absence d'écrit ou d'une des formalités susvisées, le contrat de travail à temps partiel est **réputé conclu à temps complet**. En la matière, il s'agit **d'une présomption simple** que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve contraire.

Toutefois, la jurisprudence est assez stricte en exigeant la démonstration des éléments suivants :

- La durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue,
- Le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il travaillait,
- Le salarié ne devait pas se tenir constamment à la disposition de son employeur.

Dès lors, la présomption n'est pas renversée par le simple fait que le salarié a travaillé pour le compte de plusieurs employeurs sur la même période (**Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-20.104**).

Dans une telle hypothèse, les conséquences financières peuvent être conséquentes puisque le salarié peut solliciter **un rappel de salaire fondé sur un temps plein**.

De la même manière, un employeur peut être condamné à verser au salarié une indemnité forfaitaire de six mois au titre du travail dissimulé (**Cass. soc., 20 juin 2013, n° 10-20.507**).

En revanche, la jurisprudence a écarté la demande de requalification dans les hypothèses suivantes :

- L'employeur démontrait la stabilité et la régularité des horaires du salarié par la production de ses différents plannings (**Cass. Soc., 25 nov. 2015, n° 14-15.251**).
- L'employeur démontrait que le salarié avait connaissance de la durée de travail exacte convenue par la production des plannings et des relevés d'heures signés par le salarié (**Cass. Soc., 19 octobre 2016, n° 15-12.983**).

La mauvaise rédaction d'un contrat de travail à temps partiel étant susceptible d'engendrer d'importantes conséquences financières, autant pour les salariés que pour les employeurs, le Cabinet reste à votre disposition en vue de rédiger un tel contrat.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.