



# La présomption à temps complet

Jurisprudence publié le **06/04/2021**, vu **5114 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

**Par ces deux arrêts, la Cour d'appel de PARIS est amenée à statuer sur une demande de requalification de contrats à temps partiel en contrats à temps plein.**

[CA PARIS, 24 mars 2021, RG n° 19/00531 + 18/07702 : \\*](#)

Par ces deux arrêts, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de PARIS est amenée à statuer sur une demande de **requalification de contrats à temps partiel en contrats à temps plein**.

Dans les deux décisions, les salariés ont été engagés initialement pour une durée à temps partiel. Contestant **la régularité de leur contrat de travail** sur ce point, ils ont saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir des rappels de salaires sur un temps plein.

Avant de statuer sur ces demandes, la Cour d'appel rappelle l'important formalisme attaché à tout contrat à temps partiel. Plus précisément, l'article L. 3123-6 du code du travail (anciennement L. 3123-14 dans sa rédaction applicable aux espèces) exige que le contrat soit **écrit** et mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et **la répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, sauf exceptions.

A défaut, il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation que le contrat de travail est **présumé à temps complet**. Il ne s'agit que **d'une présomption simple**. L'employeur peut ainsi **la renverser** en rapportant la preuve, d'une part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et, d'autre part, qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ([Cass. soc., 9 janvier 2019, n° 17-21.939](#)).

Dans les deux arrêts, la Cour constate le non-respect des dispositions légales susvisées (absence d'écrit, non mention de la répartition des jours de travail...), de sorte que la présomption à temps complet s'applique.

Cependant, dans la première décision (RG n° 19/00531), l'employeur arrive à renverser cette présomption. En effet, la Cour constate que la salariée produit elle-même **ses plannings hebdomadaires** mentionnant qu'elle travaillait les matins. De plus, plusieurs de ses anciens collègues attestent que lesdits plannings étaient **remis plus de 15 jours à l'avance**. Dès lors, la salariée ne devait pas se tenir constamment à la disposition de son employeur et connaissait, en temps utile, ses horaires.

Au contraire, dans la seconde décision (RG n° 18/07702), l'employeur n'y parvient pas. La Cour constate que le salarié enchaînait les contrats de courte durée sur plusieurs années démontrant **l'absence de toute prévisibilité**.

Elle précise que la présomption n'est pas renversée du seul fait que le salarié a été employé par **d'autres employeurs** ou a perçu des allocations chômage. On notera que la Cour de cassation a récemment réaffirmé cette solution : le fait de cumuler deux emplois n'empêchent pas l'application de la présomption ([Cass. soc., 17 février 2021, n° 19-19257](#)).

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

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

*N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si cet arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.*