Image not found or type unknown

La rédaction d'un contrat à temps partiel et de ses avenants

Jurisprudence publié le **15/03/2022**, vu **1327 fois**, Auteur : Blog de Maître Florent LABRUGERE

Par cet arrêt, la Cour d'appel de MONTPELLIER est amenée à s'intéresser à la régularité d'un contrat de travail à temps partiel et de ses avenants ultérieur.

CA MONTPELLIER, 9 mars 2022, RG n° 18/00906 *

Par cet arrêt, dont l'infographie synthétique est téléchargeable, la Cour d'appel de MONTPELLIER est amenée à s'intéresser à **la régularité** d'un contrat de travail à **temps partiel** et de ses avenants ultérieur.

En la matière, ce type de contrat est soumis à un **important formalisme** puisqu'un écrit est exigé ***ad validitatem*** (à peine de nullité) selon l'article L. 3123-6 du code du travail.

Ce même article indique également que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile, la **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La jurisprudence attache une forte importance à ce formalisme puisqu'à défaut, le contrat est **présumé à temps complet**. L'employeur doit alors renverser cette présomption 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**).

Encore récemment, la Cour de cassation a jugé qu'il appartient **à l'employeur** de démontrer la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue avec son salarié, le simple fait que ce dernier travaille pour le compte **d'une autre entreprise** n'étant pas suffisant à renverser la présomption (**Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-14.451**).

Pour le cas nous intéressant aujourd'hui, il était question d'une salariée embauchée le 23 septembre 2004 à **temps partiel**. Elle a vu son temps de travail modifié à 13 reprises jusqu'en 2016. Ultérieurement, elle a saisi le Conseil de prud'hommes pour **non-respect** des dispositions applicables en matière de travail à temps partiel.

Après avoir rappelé le texte susvisé, la Cour d'appel de MONTPELLIER relève que le contrat de travail signé par la salariée en 2004 prévoyait qu'elle travaillait 20 heures par semaine réparties les vendredi, samedi et dimanche mais que ses horaires pouvaient varier d'un jour à l'autre ou d'une semaine sur l'autre et qu'ils seraient affichés dans l'entreprise.

Elle constate également que plusieurs avenants signés ultérieurement ne donnaient **aucune précision** sur la répartition des horaires entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Au surplus, la salariée soutenait que ses horaires **n'ont jamais été affichés** et changeaient fréquemment, de sorte qu'elle se trouvait dans l'incapacité de rechercher un autre emploi et était contrainte d'être à la **disposition permanente** de son employeur.

Or, la Cour d'appel constate que l'employeur ne démontrait pas que les plannings de la salariée étaient dûment affichés dans l'entreprise.

Elle fait donc droit au **rappel de salaires** consécutif à la requalification du contrat à temps partiel à temps plein dans la limite de la prescription applicable, soit dans les 3 ans antérieurs à la date de saisine du Conseil de prud'hommes sur cette demande.

Il ne s'agit pas d'une somme non négligeable puisque la salariée obtient plus de **21.500,00 € bruts** de rappel de salaire, outre **2.150,00 €** de congés payés afférents.

On notera que dans le cadre de sa motivation, la Cour d'appel de MONTPELLIER ne fait pas mention de la présomption susvisée. Pour autant, sa décision sur ce point apparait bien-fondé au regard des **irrégularités relevées** au cas d'espèce.

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 l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés