



# Le contrat de travail à temps partiel

publié le **08/09/2016**, vu **6059 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**L'objectif alors de cet article est de rappeler les moyens de preuve permettant d'écarter la présomption de temps complet, afin d'éviter le risque prud'homal.**

## Le contrat de travail à temps partiel :

Selon **l'article L 3123-14 du Code de travail**, le contrat de travail à temps partiel doit être établi par écrit.

Cependant, le contrat de travail comporte certaines mentions obligatoires réduisant l'insécurité pour le salarié travaillant à temps partiel :

- La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle.
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.
- Les conditions et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires.

En l'absence d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée du travail à temps complet.

Ainsi, si la répartition des horaires de travail n'est pas mentionnée dans le contrat, le salarié sera tenté de demander la requalification de leur contrat de travail à temps partiel, à temps complet, qui lui sera plus favorable.

L'objectif alors de cet article est de rappeler les moyens de preuve permettant d'écarter la présomption de temps complet, afin d'éviter le risque prud'homal.

## La présomption simple du temps partiel :

Ainsi, en l'absence d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée de travail à temps complet.

Il s'agit d'une présomption simple, comme le rappelle **la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 14 mai 1987, n° 84-43.829, Bull. civ. V, n°337**, et un **arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 3 novembre 2010, n° 09-40.255**).

A titre d'exemple, un employeur n'avait pas mentionné la durée du travail prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. De ce fait le contrat a été présumé à temps plein (Voir **Cass. soc, 11 mai 2016, n° 14-17.496, FS-P+B**).

La présomption étant simple, il appartient à l'employeur de démontrer la durée à temps partiel, la renverser, et éviter une requalification en travail à temps complet.

## Preuves d'une durée de travail à temps partiel, à défaut d'écrit :

La charge de la preuve incombant à l'employeur (en ce sens voir **Cass. soc., 25 févr. 2004, no 01-46.394**), il doit apporter la preuve d'une durée à temps partiel.

La preuve peut être apportée par tous moyens (Voir **Cass. soc., 18 janv. 1995, no 90-45.435 ; Cass. soc., 28 mai 2008, no 06-45.572**).

L'employeur doit alors démontrer que la durée exacte convenue correspond à un temps partiel en prouvant que :

- que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler;
- qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de son employeur (Voir en ce sens **Cass. soc., 9 janv. 2013, no 11-16.433 Bull. civ. V, n°5 ; et Cass. soc., 21 nov. 2012, no 11-10.258, Bull. civ. V, n°304**).

Il doit également démontrer la durée de travail exacte par la répartition des heures sur la semaine ou le mois

Ainsi ces conditions ont été rappelées dans un récent arrêt de **la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 11 mai 2016, n° 14-17.496**.

L'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

En l'espèce, il avait produit des plannings mensuels comprenant le nom des salariés et les jours travaillés, sans mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, laquelle est susceptible de varier.

Ainsi la durée exacte du temps de travail, ne pouvait être déterminée, et la présomption de travail à temps complet ne pouvait être écartée.

L'employeur qui ne réussit pas à prouver la durée de temps partiel, s'expose à différents risques

### **Risques inhérents à l'absence d'écrit d'un contrat de travail à temps partiel :**

D'une part, l'employeur encourt une peine d'amende.

En effet selon **l'article R 3124-5 du Code de travail** l'employeur qui omet d'établir un contrat écrit comportant les mentions relatives à la durée du travail, à la répartition de la durée entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, aux limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires encourt la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe. L'amende s'applique autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés.

D'autre part, le contrat de travail à temps partiel est requalifié à temps complet.

Les conséquences d'une requalification sont très graves puisqu'elles consisteraient en outre :

- en une condamnation au paiement des rappels d'heures supplémentaires sur la base d'un temps complet,
- ou encore en une éventuelle condamnation à des dommages et intérêts pour le salarié ayant subi cette situation.

- Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net:](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm)  
<http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY

Avocat à la Cour

[joanadray@gmail.com](mailto:joanadray@gmail.com)

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL: 09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67