



Présomption de travail à temps complet et preuve de l'existence d'un temps partiel

publié le 05/06/2016, vu 6837 fois, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Comment l'employeur peut-il renverser la présomption de travail à temps complet et prouver l'existence d'un contrat de travail à temps partiel ?

Comment l'employeur peut-il renverser la présomption de travail à temps complet et prouver l'existence d'un contrat de travail à temps partiel ?

Dans un arrêt du 11 mai 2016 (n° 14-17.496), la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, 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.

La Cour de cassation se fonde sur l'article L. 3123-14 du code du travail selon lequel le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

En l'espèce, le contrat de travail ne répond pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail en ce qu'il prévoit comme jours de travail le vendredi ou le samedi ou le vendredi et le samedi selon les horaires suivants : 23 heures à 3 heures ou 24 heures à 4 heures, ce qui correspond à une durée hebdomadaire ou mensuelle de travail susceptible de varier périodiquement, peu important que le salarié était informé des jours et horaires travaillés dans le mois par la production de plannings mensuels.

La Cour de cassation soulève la violation de l'article L. 3123-14 du code du travail par les juges du fond qui ont écarté la présomption de travail à temps complet sans constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire.

La Cour de cassation a déjà pu juger que la présomption de travail à temps complet est établie lorsqu'il existe des variations importantes dans l'horaire de travail mensuel du salarié, de sorte que la durée exacte du travail convenue n'était pas déterminée et que le salarié s'était trouvé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, peu important la faculté de refuser des missions (Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 10-27.599).

De manière constante, la Cour de cassation vient confirmer la jurisprudence selon laquelle la présomption de travail à temps complet peut être renversée par l'employeur à la condition d'apporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et d'établir que le salarié peut prévoir son rythme de travail et qu'il n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur (Cass. Soc., 26 janvier 2011, n° 09-71.349 ; Cass. Soc., 21 mars 2012, n° 10-21.542).

En ce sens, la présomption de travail à temps complet peut être renversée par l'employeur qui justifie avoir communiqué les plannings suffisamment à l'avance pour permettre au salarié de prévoir à quel rythme il devait travailler (Cass. Soc., 28 septembre 2011, n° 09-71.139).