

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le principe de base :

- **indépendance de la durée du contrat :**

9 octobre 2013

N° de pourvoi: 12-17882 Publié au bulletin

Mais attendu que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ;

7 septembre 2017 N° de pourvoi: 16-16643 Publié au bulletin

Mais attendu que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ;

Et attendu, d'une part, que la cour d'appel, qui n'a pas constaté le défaut de mention de la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sur l'un des contrats à durée déterminée compris dans la requalification en contrat à durée indéterminée, n'avait pas à rechercher une durée exacte de travail, hebdomadaire ou mensuelle, convenue lors de la conclusion de ces contrats ; d'autre part, qu'examinant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et recherchant les conditions d'exécution de la relation contractuelle, la cour d'appel, qui a motivé sa décision sans avoir à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a estimé que le salarié n'était pas tenu de rester à la disposition permanente de l'employeur ;

- **présomption simple de temps plein :**

6 mai 2015 N° de pourvoi: 14-12295

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été recruté par la société Gib' Océan (la société) sous contrat à durée déterminée à temps partiel pour la période du 10 février 2007 au 30 juin 2007 puis du 19 mars 2008 pour une durée minimum de 25 jours sur un emploi saisonnier pour assurer le suivi et l'entretien d'un élevage de perdrix pendant la saison de ponte ; que la société a fait l'objet d'une

procédure de redressement judiciaire suivant jugement du 13 janvier 2010 ; que contestant la nature de la rupture du contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et diverses indemnités ;

...

Et sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu que selon ce texte 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 ; **qu'il en résulte 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 ;**

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de requalification de son contrat de travail en un contrat à temps plein et en paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaires, l'arrêt retient que l'annualisation et la modulation des horaires prévus par la convention collective applicable ainsi que les conditions de travail liées à l'activité du salarié dans le cadre d'un contrat saisonnier autorisaient l'employeur à fixer une durée de travail mensuelle excluant ainsi toute interprétation contraire alors que par ailleurs le salarié occupait de manière permanente un logement mis à sa disposition par l'employeur et qu'il souhaitait demeurer sur le site dans la mesure où il envisageait de reprendre à son compte cette activité commerciale, qu'il n'est donc pas démontré que le salarié était dans l'obligation de se tenir à la disposition permanente de son employeur et qu'il ne pouvait pas connaître d'une manière précise et en temps utile ses horaires de travail pour, le cas échéant, exercer une autre activité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail à temps partiel ne mentionnait pas la durée du travail et sa répartition, la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet qui en résultait sans constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, a violé le texte susvisé ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail ;

Attendu qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production de tous éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en apportant, le cas échéant, la preuve contraire ;

Attendu que pour rejeter la demande de M. X... en paiement d'heures complémentaires et supplémentaires, l'arrêt retient qu'il n'est pas justifié par le salarié qu'il aurait effectué des tâches dans le cadre d'heures supplémentaires ou complémentaires alors que le cahier qu'il produit se borne à indiquer d'une manière forfaitaire un nombre d'heures sans préciser s'il s'agit des heures qu'il a personnellement effectuées ou des heures qui auraient été effectuées à deux, l'employeur contestant formellement la réalité d'heures supplémentaires effectuées au regard des tâches confiées au salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié avait produit un décompte des heures qu'il prétendait avoir réalisées auquel l'employeur pouvait répondre, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

[LES CAS DE REQUALIFICATION DU CONTRAT A TEMPS PARTIEL EN CONTRAT A TEMPS COMPLET :](#)

La réalisation d'heures complémentaires en dehors des limites légales :

Rappel :

L'article L 3123-17 du Code du travail prévoit que les heures complémentaires ne peuvent :

- être effectuées que la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat de travail (cette limite peut être portée au tiers par la convention collective, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise) ;
- porter la durée de travail au niveau de la durée légale correspondant à un temps plein.

Le non-respect de ce double plafond cumulatif entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet.

La requalification ne peut intervenir qu'à compter de la date de la première irrégularité.

Lorsque la durée du travail du salarié est portée au niveau d'un temps plein, la requalification ne peut avoir un effet rétroactif pour une période où aucun dépassement prohibé de la durée du travail n'a été constaté.

L'entreprise peut également être condamnée au versement d'une indemnité pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L 8223-1 du Code du travail.

12 mars 2014

N° de pourvoi: 12-15014
 Publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, le 4 janvier 2012), que Mme X... a été engagée le 19 octobre 2002, suivant contrat de travail à temps partiel, par l'association ADMR Agde Bessan en qualité d'aide à domicile ; que son horaire mensuel ayant, au cours du mois d'octobre 2004, dépassé la durée légale du travail, la salariée a saisi en juillet 2009 la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet à compter du 1er octobre 2004 ;

Attendu que l'association ADMR Agde Bessan fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande et de la condamner au paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet depuis cette date alors, selon le moyen, que la requalification du contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps complet suppose que le salarié, en raison des modifications fréquentes, sinon incessantes, apportées par l'employeur à son temps de travail, est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler, de sorte qu'il doit se tenir à la disposition constante de son employeur ;

qu'en requalifiant le contrat de travail de Mme X... en contrat à temps complet sans s'interroger, comme l'y invitait l'association ADMR Agde Bessan, si le dépassement de la durée légale de travail pour le seul mois d'octobre 2004, suivi de la signature par la salariée d'un nouvel avenant du 29 août 2008, soit quatre ans après, pour un autre temps partiel, n'impliquait pas que Mme X..., dont les horaires contractuels de travail à temps partiel ont par ailleurs été toujours respectés, avait donné son accord pour cette unique modification d'octobre 2004 et ne s'était ainsi jamais trouvée à la disposition de l'association ADMR Agde Bessan depuis cette date, d'où il résulterait que ce dépassement de la durée légale de travail, isolé - un mois sur huit années de relations contractuelles au moins -, ne pouvait avoir pour conséquence qu'un complément de salaire pour la période d'un mois considérée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel de Montpellier a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-17 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le recours par l'employeur à des heures complémentaires avait eu pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée au mois d'octobre 2004, la durée de travail de la salariée au-delà de la durée légale, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

17 décembre 2014

N° de pourvoi: 13-20627 Publié au bulletin

Vu les articles L. 3123-17 et L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu qu'en application du premier de ces textes, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein ; que, selon le second, 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 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 25 mai 2005 en qualité de chauffeur à temps partiel, sans contrat de travail écrit, par la société Aubigny cars, laquelle a fait l'objet d'une liquidation judiciaire, M. Y... étant nommé mandataire liquidateur ; qu'elle a été licenciée pour motif économique le 9 décembre 2008, son préavis s'achevant le 9 janvier 2009 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de

son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein et en paiement d'un rappel de salaire à ce titre pour la période allant du 25 mai 2005 au 9 janvier 2009 ;

Attendu que pour limiter au contraire à 550 heures la durée minimale de travail depuis l'embauche, l'arrêt, après avoir constaté qu'il n'y avait pas de contrat de travail écrit et que l'intéressée avait travaillé à temps plein au mois de juin 2007, relève qu'elle était essentiellement chargée de transports scolaires et de transports périscolaires, qu'elle était, sauf cas exceptionnels, avertie, conformément aux dispositions de la convention collective, au moins trois jours à l'avance de ses horaires de travail, que l'employeur produit mois par mois des relevés précis des transports effectués, et que l'intéressée s'est entièrement mise à la disposition d'un autre employeur du 1er septembre 2007 au 30 avril 2008 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée ayant effectué un temps plein au mois de juin 2007, elle aurait dû à tout le moins en déduire qu'à compter de cette date son contrat de travail à temps partiel devait être requalifié en contrat de travail à temps plein, d'autre part, que l'employeur n'établissait pas, pour la période antérieure au mois de juin 2007, la durée du travail convenue, la cour d'appel a, peu important par ailleurs le respect des dispositions conventionnelles relatives au travail à temps partiel, violé les textes susvisés ;

LES SITUATIONS formelles dans lesquelles la requalification est encourue :

- en l'absence d'écrit
- s'il prévoit une durée de travail variable
- défaut de mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue
- défaut de mention de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf si la mention n'est pas obligatoire)
- non respect des mentions contractuelles sur la durée et la répartition du temps de travail

ATTENTION : la sanction consiste en une présomption SIMPLE de travail à temps complet qui peut être combattue par l'employeur s'il apporte la preuve :

- **de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle prévue**
- **du fait que le salarié peut prévoir son rythme de travail et qu'il n'a pas à se tenir constamment à sa disposition**

l'impossibilité de prévoir son rythme de travail peut être caractérisée :

- en cas de variation fréquente de la durée / répartition du travail à l'initiative de l'employeur ;
- en cas de non-respect des délais de prévenance applicables à la modification de la répartition des horaires de travail et au recours aux heures complémentaires.

L'obligation de se tenir à la disposition de l'employeur peut être caractérisée lorsque :

- le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail,
- le salarié subit des reproches/sanctions liés à son refus d'accepter une modification de la répartition de ses horaires de travail constitutive d'une modification de son contrat,
- la répartition des horaires de travail est incompatible avec des contraintes impérieuses du salarié (suivie d'une formation, enfants au foyer, cumul d'activités, etc ...),
- l'employeur est susceptible de solliciter le salarié à tout moment en fonction des demandes du client : sans délai de prévenance.

27 juin 2018 N° de pourvoi: 17-18898

Mais attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, qu'après avoir convenu avant le démarrage de l'année scolaire les temps et les jours d'intervention de la salariée, ses dates et ses heures d'intervention étaient une nouvelle fois convenues à l'avance, soit par téléphone, soit à la suite d'un entretien puis confirmées par écrit dans des courriers, que la salariée a toujours travaillé conformément à ces plannings d'intervention en tout point conformes aux plannings des étudiants, que ces derniers n'ont quasiment pas été modifiés sur toute la durée de la relation contractuelle, la cour d'appel, qui a fait ressortir que la salariée connaissait la durée exacte de son travail et n'avait pas à se tenir en permanence à la disposition de son employeur, a légalement justifié sa décision ;

27 juin 2018 N° de pourvoi: 17-13659

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y... a été engagé par la société Taylor Nelson Sofres (TNS Sofres) suivant une succession non continue de contrats à durée déterminée à temps partiel à compter du 20 décembre 2010 jusqu'au 24 avril 2013, en qualité d'enquêteur vacataire; que le salarié, auquel il n'a été proposé aucun engagement après l'échéance du dernier contrat, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée d'usage en un contrat à durée indéterminée à temps plein et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié un rappel de salaire sur la base d'un temps complet pour toute la durée de la relation de travail et des sommes au titre de la requalification et de la rupture du contrat, l'arrêt retient qu'il appartient à la société, pour faire échec à la requalification encourue pour non respect de l'article L. 3123-14 du code du travail, de rapporter la preuve que le salarié ne se tenait pas à sa disposition permanente, que s'il n'a effectivement travaillé que 8 mois sur 12 en 2011, la société n'établit pas qu'elle lui a proposé du travail pour les périodes interstitielles qu'il aurait refusé au cours de l'année 2011, qu'en 2012, il a travaillé 11 mois sur 12, soit 191 jours, soit en moyenne 17 jours par mois en 11 mois, au vu des contrats de travail et bulletins de paie produits par les parties, la société n'établit pas non plus qu'elle lui a proposé du travail qu'il aurait refusé pour les périodes interstitielles, que ses avis d'imposition pour les années 2011 et 2012 démontrent qu'il n'a pas eu d'autre employeur que la société en 2012 et que son employeur principal en 2011 était la société, et aucun élément n'est produit par cette dernière pour rapporter la preuve que le salarié avait choisi délibérément de travailler à temps partiel, qu'eu égard à l'ensemble de ces éléments et notamment aux modalités de prévenance sur les jours et horaires de travail, le salarié se trouvait à la disposition permanente de la société, ce qui justifie la requalification du contrat de travail à temps plein, et le rappel de salaire afférents aux périodes non travaillées (périodes interstitielles) entre les contrats ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il appartenait au salarié d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur en vue d'effectuer un travail, pendant les périodes interstitielles, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés ;

25 mars 2015 N° de pourvoi: 13-27441

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence 11 décembre 2012), que Mme X... a conclu avec l'Association varoise de secours aux animaux une convention précaire d'occupation selon laquelle elle devait fermer le refuge à 18 heures, et assurer une présence sur le site de 18 heures à 8 heures sept jours sur sept aux fins, notamment, de prévenir de toute anomalie et de tout incident, et d'accueillir, le cas échéant, les autorités amenant des chiens en fourrière ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à temps plein et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de retenir l'existence d'un contrat de travail à temps partiel, alors, selon le moyen, que selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, 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 ; qu'il en résulte 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, 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 ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans avoir constaté que l'employeur justifiait de la durée exacte du travail, mensuelle ou hebdomadaire, convenue à l'origine, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu que le moyen ne tend, sous le couvert du grief infondé de violation de la loi, qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par les juges du fond des éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis, au terme de laquelle ils ont retenu que l'employeur démontrait que la salariée connaissait exactement la durée d'emploi convenue au regard de la précision des tâches et ne se trouvait pas placée dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail ni dans l'obligation de se tenir constamment à la disposition de son employeur ;

25 juin 2015 N° de pourvoi: 14-10333

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a engagé Mme Y... selon contrat à durée indéterminée du 19 mai 2008, en qualité d'employée de service afin qu'elle s'occupe de l'entretien de sa maison et de la garde de son enfant ; que le 1er novembre 2009, les parties ont signé un document intitulé « rupture du contrat de travail » précisant que « pour des raisons de convenance personnelles, les parties ont décidé d'un commun accord de mettre un terme au contrat de travail qui les liait » ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet l'arrêt retient que la convention précise que la durée hebdomadaire de la salariée serait définie « à la demande », que même si cette disposition, quelque peu maladroite, a par nature, en l'absence de plus ample stipulation, pour effet de faire présumer la conclusion d'un contrat de travail à temps plein entre les parties, elle n'a pas en soi pour effet de mettre la salariée à la disposition constante de son employeur, qui peut en rapporter la preuve contraire et que l'employeur rapporte la preuve qu'au-delà des heures pour lesquelles elle a été payée, la salariée n'était pas à la disposition de son employeur ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Ici NB : CDD + TEMPS PARTIEL

23 juin 2015 N° de pourvoi: 14-14844

Vu leur connexité, joint les pourvois n° V 14-14.863, W 14-14.864, D 14-14.848, Z 14-14.844, A 14-14.845, B 14-14.846, C 14-14.847, E 14-14.849, F 14-14.850 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 29 janvier 2014), que Mme X... et huit autres salariés ont été recrutés par la société BVA en qualité de vacataires, par des contrats d'enquête à durée déterminée successifs ; que la convention collective nationale "Syntec" était applicable aux relations de travail ; que la société ayant délocalisé ses activités et cessé de fournir du travail aux salariés, ceux-ci ont saisi la juridiction prud'homale ;

...

Mais attendu, d'une part qu'ayant retenu, par motifs adoptés, que les relations contractuelles avaient été continues et que les salariés ne connaissaient les dates de début de mission qu'au fur et à mesure qu'ils les effectuaient, la cour d'appel a fait ressortir que ceux-ci s'étaient tenus à la disposition de l'employeur pendant les périodes non travaillées entre plusieurs contrats ;

Et attendu, d'autre part, qu'ayant relevé l'absence de clause prévoyant la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition des heures de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel a exactement retenu que cette circonstance faisait présumer que les emplois étaient à temps complet et qu'il incombait à l'employeur qui contestait cette présomption de rapporter la preuve,

- d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue,
- d'autre part que les salariés n'étaient pas placés dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler et qu'il n'avaient pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur, peu important qu'ils aient occasionnellement travaillé pour une autre société ou que les plannings aient tenu compte de leur disponibilité ;

3 juin 2015 N° de pourvoi: 13-21671 Publié au bulletin

Vu les articles L. 3123-1, L. 3123-10 et L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu, selon le premier de ces textes, qu'est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée de travail est inférieure à la durée légale de travail, ou à son application sur une durée mensuelle ou annuelle, ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ; qu'il s'en déduit qu'en cas de requalification en contrat à temps complet, la durée de travail en résultant correspond à cette durée légale ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation (Soc., 13 mai 2009, n° 08-41.399) que M. X... a été engagé en qualité de distributeur de journaux gratuits et de publicités par la Société de distribution et de promotion devenue Adrexo ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale

d'une demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein et en paiement de diverses sommes ;

Attendu qu'après avoir retenu que le contrat de travail à temps partiel ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel l'a requalifié en contrat à temps plein de 169 heures ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fixé une durée de travail à temps complet supérieure à la durée légale, a violé les textes susvisés ;

8 juillet 2010 :

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que, dès les premiers mois d'exécution du contrat, la salariée était soumise à des variations d'amplitude de la durée du travail pouvant aller jusqu'à un temps complet, que la répartition de son temps de travail était aléatoire et que ses horaires, constatés sur les fiches de présence, étaient irréguliers, en a déduit que la salariée ne pouvait prévoir son rythme de travail et qu'elle devait se tenir en permanence à la disposition de son employeur ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

5 mars 2003

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Angers, 22 février 2001) de rejeter sa demande tendant à la requalification du contrat, alors, selon le moyen, que la cour d'appel avait constaté elle-même qu'aucune répartition des horaires à l'intérieur de la semaine ne figurait sur les contrats de travail signés par M. X..., contrairement aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du Code du travail, et que les contrats de base ne prévoyaient pas la possibilité d'effectuer des heures complémentaires, constatations dont elle n'a pas tiré les conséquences légales en refusant de requalifier le contrat en contrat à temps plein ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé, d'une part, que le salarié n'ignorait pas, du fait de la stabilité des horaires de travail établis chaque semaine et compte tenu du caractère régulier de la pratique suivie par l'employeur, quelles étaient les périodes pour lesquelles il était appelé à travailler, d'autre part, qu'il avait donné son accord exprès aux modifications d'horaire introduites par avenants au contrat ; qu'elle a ainsi fait ressortir que l'intéressé avait été mis à même de prévoir le rythme auquel il devait travailler et qu'il ne s'était pas trouvé dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de son employeur, ce dont il résultait que le contrat de travail était à temps partiel ; que le moyen n'est pas fondé ;

12 mars 2014 12-15014 publié au bulletin

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, le 4 janvier 2012), que Mme X... a été engagée le 19 octobre 2002, suivant contrat de travail à temps partiel, par l'association ADMR Agde Bessan en qualité d'aide à domicile ; que son horaire mensuel ayant, au cours du mois d'octobre 2004, dépassé la durée légale du travail, la salariée a saisi en juillet 2009 la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet à compter du 1er octobre 2004 ; ¶¶Attendu que l'association ADMR Agde Bessan fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande et de la condamner au paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet depuis cette date alors, selon le moyen, que la requalification du contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps complet suppose que le salarié, en raison des modifications fréquentes, sinon incessantes, apportées par l'employeur à son temps de travail, est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler, de sorte qu'il doit se tenir à la disposition constante de son employeur ; qu'en requalifiant le contrat de travail de Mme X... en contrat à temps complet sans s'interroger, comme l'y invitait l'association ADMR Agde Bessan, si le

dépassement de la durée légale de travail pour le seul mois d'octobre 2004, suivi de la signature par la salariée d'un nouvel avenant du 29 août 2008, soit quatre ans après, pour un autre temps partiel, n'impliquait pas que Mme X..., dont les horaires contractuels de travail à temps partiel ont par ailleurs été toujours respectés, avait donné son accord pour cette unique modification d'octobre 2004 et ne s'était ainsi jamais trouvée à la disposition de l'association ADMR Adge Bessan depuis cette date, d'où il résulterait que ce dépassement de la durée légale de travail, isolé - un mois sur huit années de relations contractuelles au moins -, ne pouvait avoir pour conséquence qu'un complément de salaire pour la période d'un mois considérée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel de Montpellier a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-17 du code du travail ; ¶¶Mais attendu qu'ayant constaté que le recours par l'employeur à des heures complémentaires avait eu pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée au mois d'octobre 2004, la durée de travail de la salariée au-delà de la durée légale, la cour d'appel a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

5 mars 2014 12-17809 publié au bulletin

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 133-5-3, alinéa 4, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, que l'employeur qui utilise le « titre emploi-entreprise » est réputé satisfaire aux obligations prévues par l'article L. 212-4-3 relatif aux mentions que doit contenir le contrat de travail à temps partiel ; que selon l'article R. 133-11 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2005-983 du 10 août 2005, le titre emploi service doit porter mention de la durée du travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que le titre emploi service établi le 1er octobre 2006 et signé par les parties ne précisait pas la durée du travail, ce dont il résultait qu'il ne pouvait satisfaire aux formalités d'établissement d'un contrat de travail écrit et d'inscription des mentions obligatoires prévues à l'article L. 212-4-3, devenu L. 3123-14, du code du travail, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à des recherches qui ne lui étaient pas demandées, a décidé à bon droit que le contrat de travail du 1er octobre 2006 était réputé conclu à temps complet ;

12 février 2014 12-17443

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte que le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet ; ¶¶Et attendu qu'ayant relevé que les contrats de travail intermittents avaient été conclus alors qu'aucun accord collectif de branche étendu ou d'entreprise ou d'établissement ne prévoyait le recours à ce type d'organisation du travail, la cour d'appel qui ne pouvait que requalifier ces contrats en contrat à temps complet, a fait une exacte application du texte susvisé ; ¶D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

12 décembre 2013 12-22642

Attendu cependant que 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 ; qu'il en résulte 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 ; ¶¶Qu'en se déterminant comme elle l'a fait sans rechercher si la durée

exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue était établie, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;☒