

# Temps partiel : quand le contrat ne répartit pas la durée de travail du salarié...



L'employeur qui recrute un salarié à temps partiel doit conclure, avec lui, un contrat de travail écrit qui précise la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) ainsi que la répartition de celle-ci entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf notamment pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile). En l'absence d'une de ces mentions, le salarié peut saisir la justice afin d'obtenir la requalification de son contrat en contrat de travail à temps plein.

Dans cette situation, l'employeur peut éviter la requalification s'il parvient à démontrer non seulement la durée exacte de travail convenue mais aussi que le salarié est en mesure de prévoir son rythme de travail et ne se trouve pas à la disposition permanente de l'entreprise. À ce titre, un arrêt récent de la Cour de cassation apporte certaines précisions quant aux justificatifs qui peuvent être produits par l'employeur.

Dans cette affaire, une salariée, chargée d'enseignement en sanitaire et social, avait conclu 11 contrats à durée déterminée à temps partiel avec une école technique privée. Ces contrats ne précisaient pas la répartition journalière ou hebdomadaire de la durée de travail de la salariée. Aussi, cette dernière avait saisi la justice en vue d'obtenir la

requalification de ces contrats en contrat de travail à temps complet.

Mais la Cour d'appel de Montpellier n'avait pas fait droit à sa demande. En effet, selon elle, l'employeur avait rapporté la preuve de la durée de travail exacte de la salariée, en produisant un courriel dans lequel elle indiquait travailler 33 heures par semaine en période scolaire. Toujours selon la Cour d'appel, l'employeur avait démontré que la salariée était en mesure de prévoir son rythme de travail et ne se trouvait pas en permanence à sa disposition. Pour ce faire, il avait fourni des plannings et des attestations de professeurs précisant que les emplois du temps étaient établis en début de chaque année scolaire.

Saisie de l'affaire, la Cour de cassation a, elle, estimé que le courriel produit par l'employeur ne suffisait pas à démontrer la durée exacte de travail, hebdomadaire ou mensuelle, de la salariée. L'affaire sera donc de nouveau examinée par les juges d'appel.

[Cassation sociale, 14 septembre 2022, n° 21-12251](#)

© 2022 Les Echos Publishing