

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Avenant pour un contrat à temps partiel : un écrit est obligatoire

La présente affaire concerne un salarié engagé le 1^{er} avril 1999 en qualité de professeur de coiffure par une société d'enseignement de la coiffure. Son contrat, à temps partiel, stipule ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Sous quelle forme ?
- Quel est le contenu ?
- Les risques d'un contrat non écrit ?
- La durée minimale légale

Contexte de l'affaire

La présente affaire concerne un salarié engagé le 1^{er} avril 1999 en qualité de professeur de coiffure par une société d'enseignement de la coiffure.

Son contrat, à temps partiel, stipule une durée de travail hebdomadaire de 10 heures par semaine, soit 43, 33 heures par mois, et une répartition de ces heures entre les jours de la semaine.

A partir du 1^{er} septembre 2003, ses bulletins de salaire mentionnent une durée mensuelle de 91 heures sans qu'un avenant précisant la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois n'ait été signé.

Le salarié, en arrêt de travail pour maladie à compter du 23 janvier 2007, se voit notifier le 29 novembre 2007 par le médecin du travail, à l'issue du second examen de reprise, qu'il était « définitivement inapte à tout poste de travail de l'entreprise ; un reclassement au sein de l'entreprise n'est pas préconisé par le médecin du travail ».

Licencié le 27 décembre 2007 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement, le salarié saisit la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment celle liée au fait qu'aucun avenant à son contrat de travail n'avait été rédigé par l'employeur.

Ce dernier estime que l'obligation d'établir un contrat écrit, pour un salarié à temps partiel, n'est valable que pour le contrat initial et non pour tout avenant qui interviendrait ultérieurement.

A cette question inédite, la Cour de cassation (confirmant l'arrêt de la cour d'appel) confirme que l'obligation d'établir un document écrit s'impose non seulement pour le contrat initial mais aussi pour tout avenant, peu importe que la nouvelle durée soit mentionnée sur le bulletin de paie comme dans la présente affaire.

Extrait de l'arrêt :

Mais attendu 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 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 ; que cette exigence légale d'un écrit s'applique non seulement au contrat initial mais aussi à ses avenants modificatifs de la durée du travail ou de sa répartition ;

Et attendu qu'après avoir constaté qu'à partir du 1er septembre 2003 les bulletins de paie du salarié ne mentionnaient plus la durée contractuelle de travail de 43, 33 heures par mois, mais celle de 91 heures, sans qu'un avenant écrit mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel, appréciant souverainement la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a relevé que l'intéressé travaillait en réalité 151, 67 heures par mois ; qu'elle a ainsi fait ressortir que l'employeur ne rapportait pas la preuve qui lui incombait de la durée exacte de travail convenue ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 20 juin 2013, pourvoi n°10-20507

Commentaire de LégiSocial

Profitons du présent arrêt pour rappeler quelques notions sur le contrat de travail à temps partiel, les spécificités sont nombreuses et vous sont proposées dans notre outil [RH](#) dédié à cette forme d'activité.

Sous quelle forme ?

Le contrat de travail, qu'il soit [CDD](#) ou [CDI](#) est obligatoirement écrit.

Le contrat à temps partiel non écrit, sera présumé être de plein droit être un contrat à temps plein.

Charge à l'employeur de prouver le contraire, à savoir :

- Rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue ;
- Prouver que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler ;
- Prouver également que le salarié n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Article L3123-14

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Quel est le contenu ?

Le contenu du contrat est strictement encadré par le Code du travail au travers de son article L 3123-14 (nouvelle version depuis la loi du 14/06/2013).

Article L3123-14

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Les risques d'un contrat non écrit ?

A défaut d'écrit, le contrat à temps partiel (et donc son avenant) font présumer un contrat à temps complet, dont les conséquences financières ne sont pas négligeables.

Dans la présente affaire, un extrait de l'arrêt de la Cour de cassation devrait conduire les employeurs à agir avec grande prudence...

Extrait de l'arrêt

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la Société Y..., employeur, au paiement à Monsieur X..., salarié, de la somme de 63. 108 € à titre de rappel de salaires et 6. 310 € à titre de congés payés afférents ;

La durée minimale légale

La loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, publié au [JO](#) du 16/06/2013 apporte des modifications importantes sur le régime du temps partiel, notamment par l'instauration d'une durée minimale légale.

Rappelons que cette loi fait suite à l'ANI du 11/01/2013.

Conditions applicables avant la loi

Le régime du temps partiel ne prévoit pas de durée minimale légale (quelques dispositions conventionnelles peuvent l'envisager), seule existe la notion de durée maximale.

Le contrat à temps partiel ne pouvant prévoir d'atteindre, et encore moins dépasser, la durée légale.

Conditions applicables depuis la loi : une durée minimale de 24h/semaine

L'article 12 de la loi instaure une durée minimale fixée à 24h/semaine ou son équivalent mensuel et éventuellement annuel (lorsqu'un accord collectif le permet).

5 nouveaux articles sont désormais insérés dans le Code du travail, de L 3123-14-1 à l'article L 3123-14-5 inclus.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

« Art. L. 3123-14-1. – La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Sont concernés par cette durée minimale légale tous les salariés à temps partiel, dont la durée du travail est régie par les articles L 3111-1 et suivants du Code du travail.

Il s'en suit qu'elle ne s'applique pas aux employés de maison, non soumis à cette réglementation.

Article L3123-14-1

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

NOTA:

Conformément à l'article 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ces dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise

Les exceptions

La loi prévoit 2 exceptions à la durée légale minimale :

- Pour un salarié de moins de 26 ans qui poursuit ses études, afin que ses horaires de travail soient compatibles avec la poursuite de ses études.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

« Art. L. 3123-14-5. – Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études. »

Article L3123-14-5

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Par dérogation à l'article L. 3123-14-4, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Pour les entreprises d'intérim d'insertion et les associations intermédiaires si le parcours d'insertion du salarié le justifie.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

X. – La section 3 du chapitre II du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1o Après le premier alinéa de l'article L. 5132-6, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie. » ;

2o Après le deuxième alinéa de l'article L. 5132-7, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie. »

Article L5132-6

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces

personnes des contrats de mission.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris

Article L5132-7

Modifié par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Les associations intermédiaires sont des associations conventionnées par l'Etat ayant pour objet l'embauche des personnes sans emploi, rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, en vue de faciliter leur insertion professionnelle en les mettant à titre onéreux à disposition de personnes physiques ou de personnes morales.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée fixée à l'article L. 3123-14 peut être proposée aux salariés lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'association intermédiaire assure l'accueil des personnes ainsi que le suivi et l'accompagnement de ses salariés en vue de faciliter leur insertion sociale et de rechercher les conditions d'une insertion professionnelle durable.

Une association intermédiaire ne peut mettre une personne à disposition d'employeurs ayant procédé à un licenciement économique sur un emploi équivalent ou de même qualification dans les six mois précédant cette mise à disposition.

Les dérogations

2 dérogations sont envisageables comme suit :

- Lorsqu'un accord de branche étendu le prévoit. Dans ce cas, il doit impérativement comporter des garanties pour le salarié lui assurant des horaires réguliers ou lui permettant de cumuler plusieurs activités pour atteindre un taux plein ou la durée minimale de 24 heures;

Nota :

Lorsque la dérogation provient d'un accord de branche étendu ou se fait à la demande du salarié, la loi exige toutefois que les horaires soient regroupées sur des journées (ou demi-journées) régulières ou complètes.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

« Art. L. 3123-14-3. – Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en oeuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

« Art. L. 3123-14-4. – Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement.

Article L3123-14-3

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article

Article L3123-14-4

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Dans les cas prévus aux articles L. 3123-14-2 et L. 3123-14-3, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail mentionnée à l'article L. 3123-14-1 qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Un accord de branche étendu ou d'entreprise peut déterminer les modalités selon lesquelles s'opère ce regroupement

- A la demande du salarié, soit pour faire face à des contraintes personnelles soit pour cumuler plusieurs activités. Cette demande doit être écrite et motivée. L'employeur n'étant pas tenu d'accepter et doit informer chaque année le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

« Art. L. 3123-14-2. – Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

« L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

Article L3123-14-2

Créé par LOI n°2013-504 du 14 juin 2013 - art. 12 (V)

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L. 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle définies au présent article à la durée du temps de travail prévue à l'article L. 3123-14-1.

Entrée en vigueur

Cette durée minimale entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

VIII. – L'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, entrent en vigueur le 1er janvier 2014.

Cas particulier des contrats en cours

La durée minimale ne s'applique pas aux contrats en cours à la date de promulgation de la loi, et jusqu'au 1^{er} janvier 2016.

En d'autres termes, la période [1^{er} janvier 2014-1^{er} janvier 2016] correspond à une période dérogatoire.

La nouvelle réglementation s'appliquera ainsi à tous les salariés, après le 1^{er} janvier 2016, quelle que soit la date à laquelle le contrat de travail a été conclu.

La loi prévoit la possibilité aux salariés exerçant une activité dont la durée est inférieure à 24h/semaine, de demander à leur employeur le bénéfice de la durée minimale légale.

Ce dernier étant toutefois en droit d'opposer un refus justifié par l'impossibilité d' faire droit compte tenu de l'activité économique.

Extrait de la loi :

Article 12 (...)

Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.