

5 Rédiger le contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit être conclu par écrit et contenir un certain nombre de clauses obligatoires. À défaut, le contrat est présumé à temps complet, sauf si l'employeur prouve que le salarié travaille effectivement à temps partiel.

Contrat écrit avec mentions obligatoires

Contrat écrit à durée déterminée ou indéterminée

5-1 Contrat de travail obligatoirement écrit. - Tout contrat de travail à temps partiel, quelles que soient ses modalités (hebdomadaire, mensuelle ou réparti sur l'année) doit être établi par écrit (c. trav. [art. L. 3123-14](#) ; cass. soc. 4 décembre 2013, n° [12-19143 D](#)).

Il peut s'agir d'un contrat de travail initial ou d'un avenant, par exemple en cas de transformation d'un contrat à temps plein en contrat à temps partiel. En effet, les éventuels avenants au contrat de travail à temps partiel initial modifiant la durée du travail ou sa répartition doivent, comme le contrat initial, faire l'objet d'écrits (voir [§§ 2-14](#) et [3-5](#)) (cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#), BC V n° 161).

Sur les avenants permettant d'augmenter temporairement la durée du travail d'un salarié à temps partiel, voir ci-après dans ce cahier (voir [§§ 10-1](#) et s.).

5-2 Contrat à durée indéterminée ou déterminée. - Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI).

Lorsqu'il est conclu à durée déterminée, le contrat de travail à temps partiel doit comporter, outre les mentions obligatoires relatives aux contrats à temps partiel (voir [§§ 5-4](#) et s.), toutes les clauses spécifiques à ce type de contrat : motif de recours au CDD, durée du contrat, etc. [voir Dictionnaire Social, « Contrat de travail à durée déterminée » et « Contrat de travail à durée déterminée (cas de recours) »].

5-3 Cas particulier : le chèque emploi service-universel. - Lorsque l'employeur et le salarié ont recours au chèque emploi-service universel et que la durée hebdomadaire de travail du salarié n'excède pas 8 heures par semaine ou ne dépasse pas 4 semaines consécutives dans l'année, il n'est pas nécessaire d'établir un contrat de travail écrit [c. trav. [art. L. 1271-5](#) ; voir Dictionnaire Social, « Chèque emploi-service universel (CESU) »].

Pour les emplois d'une durée supérieure, le contrat de travail doit être établi par écrit (c. trav. [art. L. 1271-5](#)).

Mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel

5-4 Liste des mentions requises. - Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner (c. trav. [art. L. 3123-14](#)) :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée de travail hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de base prévue (voir [§§ 4-1](#) et s.) ;
- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée du travail fixée par le contrat (voir [§§ 9-1](#) et s.) ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront

communiqués, par écrit, au salarié en veillant à respecter les éventuelles dispositions conventionnelles (ex. : un accord collectif d'entreprise) (voir [§§ 8-1](#) et s.) ;

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois (sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile, les VRP et les salariés dont l'horaire est aménagé sur une période supérieure à la semaine) (voir [§§ 5-7](#) et s.) ;

- les cas dans lesquels une modification de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

Pour un modèle, voir ci-après (voir [§ 5-23](#)).

5-5

Qualification et rémunération du salarié. - Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner l'emploi tenu par le salarié ainsi que la référence aux éventuelles grilles de classification applicables à l'entreprise.

Il doit préciser le salaire de base ainsi que les éventuelles primes et gratifications qui viendraient s'ajouter à celui-ci (voir [§§ 11-8](#) et s.).

5-6

Durée du travail hebdomadaire, ou mensuelle, prévue. - Le contrat de travail à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de base prévue (cass. soc. 12 novembre 2002, n° [00-40232](#), BC V n° 341 ; cass. soc. 30 mars 2011, n° [09-43511](#) D).

Attention. Un contrat de travail à temps partiel ne peut pas prévoir une durée du travail variable (cass. soc. 4 décembre 2002, n° [00-40255](#), BC V n° 369).

La clause contractuelle par laquelle le salarié à temps partiel a la faculté de refuser les missions qui lui sont confiées est sans effet sur les exigences légales relatives à la mention dans le contrat de travail de la durée de travail et de sa répartition (voir [§ 5-21](#)).

5-7

Répartition de la durée du travail. - Le contrat de travail à temps partiel doit, en principe, contenir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine pour les semaines du mois.

Attention. Le contrat de travail autorisant l'employeur à répartir le temps de travail sur tous les jours de la semaine, entre 8 heures et 23 heures n'est pas valable car il oblige le salarié à rester en permanence à la disposition de celui-ci. Le contrat est dans ce cas requalifié en temps plein (cass. soc. 21 mai 2002, n° [99-45890](#), BC V n° 170).

Il existe des exceptions dans les cas suivants :

- les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile (c. trav. [art. L. 3123-14](#), 1°) ;
- les VRP (cass. soc. 5 juin 2001, n° [98-46371](#), BC V n° 213) ;
- les salariés pour lesquels le temps partiel est organisé sur tout ou partie de l'année (c. trav. [art. L. 3123-14](#), 1°).

5-8

Modification éventuelle de la répartition. - Le contrat de travail à temps partiel doit définir les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification (étant entendu que toute modification doit être notifiée au salarié au moins 7 jours avant la date à laquelle elle aura lieu, sauf accord collectif étendu ou accord d'entreprise) (voir [§§ 8-3](#) et s.).

Attention. Seule la modification de la répartition des horaires est possible. La durée du travail ne peut, quant à elle, être modifiée qu'avec l'accord préalable du salarié. Peu importe, dans l'hypothèse d'une baisse de cette durée, que l'employeur garantisse au salarié le maintien de sa rémunération. Même dans ce cas, il lui faut obtenir l'accord de l'intéressé (cass. soc. 30 mars 2011, n° [09-70853](#) D).

Aucune modification ne sera possible en dehors des cas expressément prévus par cette clause. L'employeur doit donc être particulièrement vigilant dans la rédaction de celle-ci afin de pouvoir, par la suite, modifier la répartition des horaires si nécessaire.

Exemples

• Une clause accordant à l'employeur le pouvoir de modifier la répartition du travail en fonction des nécessités du service est illicite car trop générale (cass. soc. 15 septembre 2010, n° [09-40473](#), BC V n° 179).

• Une clause prévoyant la possibilité pour l'employeur de modifier l'horaire convenu « si les circonstances le demandent » est illicite car elle accorde à l'employeur un pouvoir discrétionnaire de modification (cass. soc. 7 juillet 1998, n° [95-43443](#), BC V n° 373).

• Une clause permettant à l'employeur de changer les horaires de travail en fonction des besoins de l'entreprise est illicite. L'employeur commet une faute s'il impose à un salarié sur le fondement d'une telle clause la modification de la répartition de ses horaires (cass. soc. 6 janvier 2010, n° [08-41596 D](#)).

5-9 **Limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées.** - Le contrat de travail à temps partiel doit indiquer les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées, soit par semaine, soit par mois (voir [§§ 9-1](#) et s.).

5-10 **Modalités de communication des horaires de travail.** - Le contrat de travail à temps partiel doit déterminer à l'avance les modalités selon lesquelles les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués, par écrit, au salarié, en veillant à respecter, le cas échéant, ce que les accords collectifs applicables à l'entreprise prévoient.

À noter : Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié (c. trav. art. L. 2123-14, 3°). En l'absence de stipulations relatives au jour du mois, les horaires doivent être communiqués avant le début de chaque mois. À défaut, l'emploi est présumé à temps complet (cass. soc. 20 février 2013, n° [11-24012](#), BC V n° 46) (voir [§§ 5-11](#) et s.).

En revanche, il n'est pas obligatoire d'indiquer l'horaire exact du salarié (cass. soc. 18 mars 2003, n° [01-41726 D](#)).

À noter : En l'absence de mention de la tranche horaire, le salarié qui demande la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet doit démontrer qu'il devait travailler chaque jour selon des horaires dont il n'avait pas eu préalablement connaissance, ce qui lui imposait de rester en permanence à la disposition de son employeur (cass. soc. 18 mars 2003, n° [01-41726 D](#)).

Pour rappel, la durée du travail vise le nombre d'heures de travail effectué par un salarié par jour, par semaine ou par mois. Quant aux horaires de travail, ce sont les heures de la journée auxquelles le salarié travaille.

Sanctions de l'absence d'écrit ou des mentions obligatoires

Action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein

5-11 **Présomption de contrat de travail à temps complet.** - Le contrat d'un salarié à temps partiel est présumé à temps complet lorsque (cass. soc. 9 janvier 2013, n° [11-16433](#), BC V n° 5 ; cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-18040 D](#)) :

- le contrat n'est pas matérialisé par un écrit (voir [§ 5-1](#)),
- ou s'il ne contient pas les mentions imposées par le code du travail (voir [§ 5-4](#)).

Par exception, le seul fait de ne pas indiquer le volume maximal d'heures complémentaires n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet. Tel est le cas, par exemple, d'un contrat indiquant seulement que le salarié peut être amené à effectuer des heures complémentaires (cass. soc. 30 novembre 2010, nos [09-68609](#) à [09-68612](#), BC V n° 269).

Attention. L'employeur qui n'indiquerait pas dans le contrat de travail à temps partiel les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être accomplies au-delà de la durée de travail fixée par le contrat se priverait, à notre sens, de la possibilité de demander au salarié d'accomplir de telles heures (voir [§ 5-9](#)).

5-12

Preuve du temps partiel à la charge de l'employeur. - Pour écarter la présomption de travail à temps complet, l'employeur doit prouver cumulativement les deux éléments suivants (cass. soc. 21 novembre 2012, n° [11-10258](#), BC V n° 304 ; cass. soc. 9 janvier 2013, n° [11-11808](#), BC V n° 2 ; cass. soc. 20 juin 2013, n° [10-20507](#), BC V n° 161 ; cass. soc. 2 avril 2014, n° [12-21879](#) D) :

- la durée exacte du travail convenue (et donc que le salarié devait effectivement travailler à temps partiel) ;
 - le fait 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 sa disposition.
-

Exemple Si le contrat de travail n'indique pas les modalités de communication de l'horaire de travail, l'employeur doit notamment prouver que le salarié avait effectivement connaissance de ses horaires à l'avance, par affichage du planning sur le lieu de travail (cass. soc. 13 janvier 2009, n° [07-41937](#) D).

Quand la durée du travail d'un salarié est variable, l'employeur ne peut pas prouver « la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue » qui doit être mentionnée dans un contrat à temps partiel.

Exemple Des variations importantes dans la durée du travail d'un salarié suffisent pour considérer que la durée exacte du travail convenue n'était pas établie et donc pour entraîner la requalification du contrat en un temps complet (cass. soc. 30 juin 2010, n° [08-45400](#) D).

5-13

Moyens de preuve à la disposition de l'employeur. - Des bulletins de salaire sont insuffisants à établir l'existence d'un contrat de travail à temps partiel (cass. soc. 28 juin 1994, n° [91-40809](#) D). En d'autres termes, des bulletins de paie seuls ne constituent pas la preuve d'un contrat de travail à temps partiel.

En revanche, si les bulletins de paie sont corroborés par d'autres éléments (ex. : des calendriers sur lesquels le salarié mentionnait lui-même le nombre d'heures qu'il effectuait ou des plannings hebdomadaires prévoyant la répartition des horaires entre les salariés et correspondant à l'horaire inscrit sur le bulletin de salaire), l'employeur prouve le temps partiel (cass. soc. 23 octobre 1996, n° [93-45132](#) D ; cass. soc. 5 décembre 2001, n° [00-40342](#) D).

5-14

Rappels de salaire en cas de requalification en contrat à temps complet. L'employeur qui ne peut pas prouver la durée exacte du travail convenu et sa répartition sur la semaine ou le mois peut être condamné à payer un rappel de rémunération sur la base d'un temps complet (cass. soc. 30 octobre 1997, n° [95-44775](#) D).

À noter : Les revenus que le salarié aurait pu percevoir par ailleurs (indemnités chômage ou salaires d'autres employeurs) sont sans incidence sur l'obligation pour l'employeur de payer un salaire correspondant à un travail à temps complet (cass. soc. 17 octobre 2012, n° [11-14795](#) D).

5-15

Sanctions pénales. - L'employeur qui a omis d'établir un contrat de travail écrit comportant les mentions obligatoires y compris les limites (légalles ou conventionnelles) dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires lorsqu'elles sont prévues est passible de la peine d'amende prévue pour les contraventions de 5^e classe (c. trav. [art. R. 3124-5](#) et [R. 3124-8](#)).

Les contraventions donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés indûment employés.

À noter : Le montant maximum des contraventions de 5^e classe est de 1 500 € pour les personnes physiques et 7 500 € pour les personnes morales (c. pén. [art. 131-13](#)). Ce montant est doublé en cas de récidive.

Action en reconnaissance d'un temps partiel en l'absence d'écrit

5-16

Plutôt que d'engager une action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, le salarié qui ne dispose pas de contrat écrit peut préférer revendiquer l'existence d'un contrat de travail à temps partiel avec une durée de travail convenue et, le cas échéant, demander le rappel de salaire correspondant. En effet, si un salarié sans contrat écrit demande la reconnaissance d'un horaire de travail à temps partiel, le juge doit examiner cette demande. Il ne peut pas la rejeter, au prétexte que la seule action possible serait une action en requalification (cass. soc. 30 avril 2014, n° [12-21041](#) FSPB).

Exemple D'après ses bulletins de paie, un salarié avait travaillé à temps partiel, sans contrat écrit, 82 h par mois les deux premiers mois, puis entre 10 h et 68,5 h les mois suivants. Le salarié soutenait que l'horaire mensuel de travail convenu était de 82 h et réclamait en conséquence un rappel de salaire sur la période pour laquelle il avait été rémunéré pour un volume d'heures inférieur. Sa demande de régularisation de sa durée de travail devait être examinée par les juges, lesquels, en l'espèce, lui ont accordé le rappel de salaire (cass. soc. 30 avril 2014, n° [12-21041](#) FSPB).

Clauses facultatives des contrats de travail à temps partiel

5-17

Clause relative aux horaires quotidiens. - Les horaires journaliers de travail relèvent des mentions facultatives, mais le contrat doit expliciter les modalités de communication des horaires de travail (voir [§§ 5-10](#) et [8-11](#)).

5-18

Période d'essai. - Le contrat de travail à temps partiel peut comporter une période d'essai (c. trav. [art. L. 1221-23](#), voir Dictionnaire Social, « Période d'essai »).

La période d'essai des salariés à temps partiel ne peut pas avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet (c. trav. [art. L. 3123-9](#)), et ce en application de l'égalité de traitement avec les salariés à temps plein (voir [§ 11-1](#)).

Ainsi, le fait que le salarié à temps partiel ne travaille pas certains jours n'est pas pris en compte dans le calcul de la période d'essai. Celle-ci se calcule comme pour les salariés à temps complet (jours calendaires, semaines civiles ou mois calendaires).

Exemple Une période d'essai de 1 mois se calcule donc en 1 mois de date à date même si le salarié ne travaille que 3 jours par semaine.

5-19

Clause d'exclusivité. - Une clause d'exclusivité interdit à un salarié d'exercer, pendant l'exécution de son contrat de travail, toute autre activité que ce soit pour son propre compte ou pour tout autre employeur (voir Dictionnaire Social, « Clause d'exclusivité »).

L'insertion d'une telle clause dans un contrat de travail à temps partiel porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle. Elle ne peut donc être valablement inscrite dans ce type de contrat que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (cass. soc. 11 juillet 2000, n° [98-40143](#), BC V n° 276).

Attention. Si ces trois conditions ne sont pas remplies, le contrat n'est pas requalifié en contrat de travail à temps plein mais l'employeur peut être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié (cass. soc. 25 février 2004, n° [01-43392](#), BC V n° 64).

En pratique, les conditions de validité d'une clause d'exclusivité sont rarement remplies. Les employeurs qui souhaitent recourir à de telles clauses pour des salariés à temps partiel doivent donc être particulièrement vigilants.

5-20

Clause soumettant l'exercice d'une autre activité du salarié à une autorisation préalable

de l'employeur. - La clause par laquelle l'employeur soumet l'exercice, par le salarié embauché à temps partiel, d'une autre activité professionnelle à une autorisation préalable s'apparente à une clause d'exclusivité. Elle doit donc répondre, sous peine de nullité, aux mêmes conditions de validité (cass. soc. 16 septembre 2009, n° [07-45346](#), BC V n° 184) (voir [§ 5-19](#)).

5-21

Clause de priorité d'emploi. - Le salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou un emploi à temps partiel avec un horaire supérieur dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise a priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (c. trav. [art. L. 3123-8](#), al. 1). Le contrat de travail à temps partiel peut comporter une clause rappelant cette priorité d'emploi (voir [§§ 11-37](#) et s.).

5-22

Clause permettant au salarié de refuser des missions. - La clause contractuelle autorisant le salarié à refuser les missions qui lui sont confiées est sans effet sur les exigences légales relatives à la mention dans le contrat de travail de la durée de travail et de sa répartition. Un contrat de travail à temps partiel peut donc contenir une telle clause pourvu que les mentions obligatoires relatives à la durée du travail et à sa répartition y figurent également.

En l'absence de ces mentions, le contrat est présumé à temps complet et l'employeur doit prouver, d'une part, de la durée exacte 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 sa disposition (cass. soc. 26 janvier 2011, n° [09-71349](#), BC V n° 40) (voir [§§ 5-6](#) et [5-11](#)).

5-23

CONTRAT DE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre les soussignés :

- la société ...

dont le siège social est situé à... représentée par M. ...,

agissant en qualité de ... d'une part,

- et M. ..., demeurant à ... d'autre part,

il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Art. xxx. - M. ... est engagé par la société ... à compter du ... par un contrat de travail à temps partiel conclu pour une durée indéterminée.

Art. xxx. - M. ... sera employé en qualité de ... avec la qualification professionnelle de ... au coefficient hiérarchique ... (indiquer éventuellement l'indice correspondant, s'il existe).

Art. xxx. - Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de ... jours (variante : semaines ou mois) au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre à tout moment le contrat sans indemnité ni formalité, sous réserve de respecter les règles relatives au délai de prévenance.

Art. xxx. - M. ... effectuera ... heures de travail par semaine (variante : par mois) réparties de la façon suivante ... (indiquer précisément la répartition de l'horaire entre les jours de la semaine et/ou entre les semaines du mois) (1).

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, seront communiqués par écrit à M. ... jours à l'avance.

En cas de modification ultérieure de cette répartition de l'horaire de travail, M. ... sera averti de son entrée en vigueur par lettre recommandée avec accusé de réception 7 jours au moins à l'avance (2).

Une modification de la répartition du travail pourra être décidée en cas de : ... (indiquer précisément les cas de modification de la répartition ainsi que la nature de cette modification)

Art. xxx. - En fonction des besoins de l'entreprise, M. ... pourra être amené à effectuer des heures complémentaires, dans la limite de ... heures par semaine (variante : par mois), en sus

de son horaire de base tel que défini à l'article ... du présent contrat.

M. ... pourra refuser d'effectuer des heures complémentaires au-delà de cette limite, sans que ce refus puisse constituer une faute ou un motif de licenciement.

Conformément à la réglementation du travail à temps partiel, il est précisé que les heures complémentaires :

- sont majorées dès la première heure à hauteur de 10 % ;

- dépassant 1/10 de l'horaire hebdomadaire ou mensuel indiqué à l'article ... du présent contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Art. xxx. - M. ... percevra une rémunération mensuelle de ... euros pour un horaire hebdomadaire (variante : mensuel) de ... heures. Il percevra les mêmes primes et avantages financiers que les salariés à temps plein de sa catégorie, calculés proportionnellement à son temps de travail (étant précisé que, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, celle-ci sera décomptée comme si M. travaillait à plein temps).

Art. xxx. - M. ... bénéficiera d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein de sa catégorie professionnelle, ou d'un emploi équivalent. La liste de ces emplois disponibles lui sera communiquée préalablement à leur attribution.

Art. xxx. - Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective ... applicable à l'entreprise.

Art. xxx. - La déclaration préalable à l'embauche sera effectuée à l'URSSAF de ... auprès de laquelle la société ... est immatriculée sous le n° ...

M. ... pourra exercer auprès de cet organisme son droit d'accès et de rectification en application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978.

Fait à ... (lieu), le ... (date).

Signature de l'employeur

Signature du salarié (précédée de la mention manuscrite « Lu et approuvé »)

(1) Il est aussi possible de conclure des contrats à temps partiel dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (c. trav. art. L. 3122-2) (voir §§ 6-1 et s.).

(2) Le délai peut être abaissé jusqu'à 3 jours, par accord collectif ou convention collective de branche étendu d'entreprise ou d'établissement (c. trav. art. L. 3123-22) (voir § 8-4).

Parution: 09/2014