

Management

>> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL*

Travail à temps partiel : le contrat est obligatoire

Un contrat de travail est à temps partiel lorsque la durée de travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle de travail (35 heures). Ce contrat est écrit et doit notamment mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois (L.212-4-3 du Code du travail). Le contrat doit prévoir également les cas de modifications éventuelles de cette répartition. A défaut, ce contrat est réputé conclu à temps plein.

Définition de la répartition de la durée du travail

Un contrat à temps partiel qui ne préciserait pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois serait requalifié en contrat à temps plein, l'absence de répartition du temps de travail ne permettant aucune organisation du temps libre du salarié qui, de ce fait, devrait se tenir en permanence à la disposition de son employeur.

Modification du contrat

L'article L.212-4-3 du Code du travail précise que le contrat de travail à temps partiel doit définir les cas dans lesquels une modification éventuelle de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification. La clause « en fonction des nécessités du service » a été censurée par la Cour de cassation**. Il est préférable de mentionner par exemple « la répartition de l'horaire pourra éventuellement être modifiée sous les conditions suivantes : surcroît d'activité, absences d'un ou plusieurs salariés et réorganisation des horaires collectifs du service ».

Lorsque l'employeur modifie la répartition quotidienne du travail du salarié, il est tenu de formaliser cette modification par écrit, en rédigeant un avenant. L'absence d'écrit peut être jugée comme la transformation du contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

En modifiant oralement la répartition du travail du salarié à temps partiel, l'employeur prend le risque que ce contrat soit requalifié en temps plein. En effet, le salarié ne serait plus alors en mesure de prévoir son rythme de travail et devrait se tenir constamment à la disposition de son employeur. ■

* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

** Arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 11 juillet 2007.