



## ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 24-03-2021, RG n° 19/00531 +  
18/07702 :

**La présomption à temps complet**

### Faits de l'espèce

Dans les deux arrêts commentés, les salariés ont été engagés initialement pour une durée à temps partiel.

Contestant la régularité de leur contrat de travail sur ce point, les salariés ont saisi les juridictions prud'homales en vue d'obtenir des rappels de salaires sur un temps plein.

### Rappel des règles de droit

Dans ses deux décisions, la Cour d'appel de PARIS rappelle l'important formisme attaché à tout contrat à temps partiel. En effet, selon les dispositions du code du travail, ce contrat doit obligatoirement prévoir la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

En l'absence de cette mention, le contrat est réputé conclu à temps complet dès son origine. Il ne s'agit que d'une présomption simple que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve, d'une part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et, d'autre part, qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

### Application au cas d'espèce

Dans les deux arrêts, la Cour constate le non-respect des dispositions légales susvisées (absence d'écrit, non mention de la répartition des jours de travail...), de sorte que la présomption à temps complet s'applique.

Cependant, dans la première décision (RG n° 19/00531), l'employeur arrive à renverser cette présomption. En effet, la Cour constate que la salariée produit ses plannings hebdomadaires mentionnant qu'elle travaillait les matins. De plus, plusieurs de ses anciens collègues attestent que lesdits plannings étaient remis plus de 15 jours à l'avance. Dès lors, la salariée ne devait pas se tenir constamment à la disposition de son employeur et connaissait, en temps utile, ses horaires.

Au contraire, dans la seconde décision (RG n° 18/07702), l'employeur n'y parvient pas. La Cour constate que le salarié enchaînait les contrats de courte durée sur plusieurs années démontrant l'absence de toute prévisibilité. Elle précise que la présomption n'est pas renversée du seul fait que le salarié a été employé par d'autres employeurs ou a perçu des allocations chômage.