

Temps partiel : répartition foireuse dans un contrat

Par **Stigma**, le 07/12/2008 à 15:45

Salut,

Une question m'est venue en voyant passer un contrat de travail bizarre. Si, dans un contrat à temps partiel, la répartition des horaires ne correspond pas à la durée de travail stipulée.. euh...quid ?

En l'espèce, le CDD d'un mois mentionne une durée de travail de 64h sur le mois, réparties de la façon suivante : semaine1=12h, s2=7h, etc., pour un total d'environ 35h.

Je ne sais quelle conclusion en tirer. Pour moi, il y aurait soit :

- erreur et on rechercherait la véritable intention des parties (sachant qu'il s'agit effectivement d'une erreur des RH qui ont vraisemblablement bâclé le contrat sans faire gaffe à ce que demandait la boutique, qui avait un planning prédéfini et qui compte ne faire effectuer que 35h dans le mois au salarié, qui était alors d'accord mais qui préférerait probablement effectuer 64h), mais sans conviction.
- la durée totale du travail dans le mois l'emporterait et l'employeur serait obligé de re-répartir les horaires de travail afin de fournir autant de travail que stipulé au contrat.
- s'il ne le faisait pas, on constaterait éventuellement une obligation pour le salarié de rester en permanence à la disposition de l'employeur (on assimilerait à une absence de mention de répartition, en fait), et on devrait requalifier en temps complet, dans la mesure où la répartition ne permettrait pas d'être sûr de n'avoir à travailler que dans ces tranches horaires.
- ... ou autre

Un spécialiste en droit social pourrait-il m'apporter ses lumières ?

J'ai cherché des réponses dans la jurisprudence ou sur lamyline, j'ai rien trouvé.

Merci d'avance !

Par **Toulisa**, le 10/12/2008 à 21:37

Dans le cas d'un contrat oral à temps partiel, l'employeur doit présenter une double preuve: il doit caractériser le temps partiel et prouver que le salarié n'était pas dans l'impossibilité de prévoir ses horaires ou qu'il n'était pas à la disposition de son employeur (Soc, 29/01/1997 et 12/11/1997)

Je suppose que c'est similaire à ce que tu présentes ou en tout cas à mettre en parallèle (mais je suis loin d'être spécialiste en droit social!)

Par **Stigma**, le 11/12/2008 à 00:02

Merci.
Ca me semblerait effectivement logique..

Par **Camille**, le 11/12/2008 à 07:30

Bonjour,
[quote="Stigma":1aw3i96d]
Je ne sais quelle conclusion en tirer. Pour moi, il y aurait soit :
(...)
-... ou autre
[/quote:1aw3i96d]
- bien relire un contrat, quel qu'il soit, avant de le signer.
.wink.

(mais ce n'est plus du droit social). Image not found or type unknown

Par **Stigma**, le 11/12/2008 à 09:56

:lol:

Merci Camille pour ce conseil qui est toujours utile Image not found or type unknown

En fait, c'est le contrat de travail saisonnier de ma copine. Je me demandais simplement s'il n'était pas possible de tirer avantage de la coquille au contrat qui prévoit davantage d'heures de travail que prévu (puisqu'elle avait convenu avec son employeur de ne travailler qu'une trentaine d'heures mais qu'elle aimerait en faire plus, et aussi être mieux rémunérée)... Elle semble résolue à le signer tel quel et à ne pas demander paiement de plus des 34,5h mensuelles, mais ça a éveillé en moi une certaine curiosité quant à ce qui pourrait s'appliquer
.wink.

dans ce cas là ! Image not found or type unknown