



LABRUGERE
Avocat

VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Droit du travail

Droit de la sécurité sociale

Risques Professionnels



28 rue Barodet - 69004 Lyon
f.labrugere@labrugere-avocat.fr
07 49 98 20 89

La conclusion d'un contrat de travail à temps partiel

1



Condition préalable

En évoquant temps partiel, cela concerne, en réalité, l'ensemble des salariés dont la durée du travail sur la semaine **est inférieure à 35 heures**, quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, intérim...).

La forme du contrat à temps partiel

Tout contrat à temps partiel est un **contrat écrit** (Article L. 3123-6 du CT).

A défaut, le contrat est présumé conclu à temps complet, sauf preuve contraire de l'employeur (Cass. soc., 25-11-2020, n° 19-20.097).



2

3



Le contenu du contrat

Le contrat doit comprendre **plusieurs mentions** listées à l'article L. 3123-6 du CT.

Hormis exception, il doit notamment mentionner la **durée hebdomadaire** ou mensuelle ainsi que la **répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Durée minimale de travail

Sauf dispositions conventionnelles contraires, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à **24 heures** par semaine.



4

5



Les exceptions à la durée minimale

Une durée inférieure peut être fixée à **la demande du salarié** pour faire face à des contraintes personnelles (Article L.3123-7 du CT).

Une durée de travail inférieure est fixée **de droit**, à sa demande, au bénéfice du salarié étudiant âgé de **moins de 26 ans**.

Les heures complémentaires

Toute heure réalisée **au-delà** de la durée contractuelle constitue une heure complémentaire faisant l'objet d'une **majoration salariale** à l'instar des heures supplémentaires.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de faire travailler le salarié à temps partiel **au niveau de la durée légale du travail**, soit 35 heures.



6

DROIT DU TRAVAIL



Cass. soc., 3 avril 2024, n° 22-23321 - Grève - Prime

Ne constitue pas une **mesure discriminatoire** l'attribution à certains salariés non grévistes d'une prime exceptionnelle correspondant à un **surcroît de travail** ou à la réalisation de tâches en dehors de celles prévues par leur contrat de travail.



Cass. soc., 3 avril 2024, n° 23-13452 - Barème "Macron"

En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le juge prud'homal doit **nécessairement** accorder une indemnité comprise dans le barème fixé à l'article L. 1235-3 du code du travail. Il ne peut donc pas accorder une **indemnité moindre au minimum fixé**.



Cass. soc., 3 avril 2024, n° 23-10931 - Licenciement verbal

Un **appel téléphonique** ne peut pas suppléer la lettre de licenciement adressée ultérieurement, même si elle avait été adressée le même jour, sous la signature de l'auteur de l'appel téléphonique. A défaut, cela constitue un **licenciement verbal** dénué de cause réelle et sérieuse.



Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-20352 - Contrat de travail - Culte religieux

L'**engagement religieux** d'une personne n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association **culturelle légalement établie**.



Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-22286 - Procédure d'appel

La contestation de la **validité d'une convention de forfait en jours** sur laquelle est fondée une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires **constitue un moyen** et non une prétention au sens du premier texte. Il en résulte qu'elle **n'a pas à figurer** dans le dispositif des conclusions.



Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-20472 - Transaction - BCO

Le BCO ayant une compétence d'ordre général pour régler **tout différend** né à l'occasion du contrat de travail, les parties qui comparaissent volontairement devant lui **peuvent librement étendre** l'objet de leur conciliation à des questions dépassant celles des seules indemnités de rupture. Une cour d'appel en a exactement déduit que les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence **étaient comprises** dans l'objet de l'accord.



Cass. soc., 24 avril 2024, n° 22-19401 - Prescription - Inaptitude

Le point de départ du délai de prescription de l'action en contestation du licenciement pour inaptitude d'un salarié est la **date de notification** de ce licenciement. Dès lors, lorsqu'un salarié conteste, dans le délai imparti, son licenciement pour inaptitude, il est recevable à invoquer le moyen selon lequel l'inaptitude est la conséquence **d'un manquement de l'employeur** à son obligation de sécurité, peu important la date des faits.



Cass. soc., 24 avril 2024, n° 23-11824 - Prescription - Licenciement - Préavis

La durée de la prescription étant déterminée par la **nature de la créance invoquée**, l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, est soumise à la **prescription de l'article L. 1471-1** du code du travail se rapportant à la rupture du contrat de travail. En revanche, l'action en paiement d'une **indemnité compensatrice de préavis**, est soumise à la **prescription triennale** prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Amiens, 02-04-2024, RG n° 22/00531 - Contradictoire - Délai covid 19

Le délai de 10 jours devant être **prorogé de 20 jours**, le délai de mise à disposition du dossier pour consultation et observations expirait le 25 juin 2020. La décision étant intervenue le **8 juin 2020**, elle a été prononcée avant l'expiration du délai de mise à disposition du dossier de 10 jours prorogé de 20 jours. Il n'y a pas lieu de distinguer entre les procédures de reconnaissance ayant ou non nécessité la **saisine du CRRMP**.



CA Aix-en-Provence, 02-04-2024, RG n° 22/11022 - Procédure d'appel

Si la déclaration d'appel de la CPAM a été rédigée par la directrice mais est signée 'pour ordre' par la **responsable du département**. Aucun pouvoir spécial, ni délégation de signature n'a accompagné l'acte d'appel. Or, le **défaut de pouvoir spécial** exigé par l'article 931 du code de procédure civile dans les procédures sans représentation obligatoire constitue une irrégularité de fond affectant la validité de l'acte de procédure. Dans ces circonstances, la déclaration d'appel est **nulle**, sans nécessité de justifier d'un grief.



CA Rennes, 03-04-2024, RG n° 21/04372 - MP amiante - Exposition au risque

Les éléments de la CPAM sont **imprécis**, le terme de tourneur ou de technicien pouvant recouvrir de nombreuses attributions exercées dans des conditions et sur des matériaux très différents. Par ailleurs, l'avis de l'ingénieur conseil **apparaît hypothétique** et la caisse ne caractérise pas lequel des travaux spécifiquement énumérés a exécuté le salarié, au surplus pendant la durée de 10 ans requise par le tableau.



CA Pau, 04-04-2024, RG n° 21/03567 - Mise à disposition du dossier en ligne

Il est constant que pour permettre à l'employeur d'accéder à son **compte QRP**, la caisse doit lui adresser un code de déblocage. C'est **sur la caisse**, tenue de cette obligation, que repose la charge de la preuve de cet envoi. A défaut, il s'agit d'une violation du principe du contradictoire, l'employeur n'ayant pas son **code de déblocage** pour accéder aux pièces du dossier.



CA Poitiers, 04-04-2024, RG n° 23/01259 - MP 57 A - Preuve de la réalisation d'une IRM

La **seule mention** du libellé de syndrome inscrit sur la fiche de colloque médico-administratif, 'coiffe des rotateurs : rupture partielle ou transfixiante gauche objectivée par IRM' **ne suffit pas** à démontrer que la maladie déclarée réunit toutes les conditions fixées au tableau, d'autant de surcroît que le médecin conseil lui-même n'a pas coché - sur la fiche médico administrative - la case indiquant que des conditions réglementaires étaient réunies et s'est bornée uniquement à cocher la case de l'orientation vers la prise en charge.



CA Dijon, 04-04-2024, RG n° 21/00807 - Matérialité d'un accident

Un **simple échange vif** entre deux interlocuteurs énervés et non une agression verbale ne permet pas de caractériser un accident du travail, d'autant plus que le CMI mentionne un syndrome anxieux réactionnel **sans préciser** le lien avec le travail ou les conditions de travail.



CA Orléans, 09-04-2024, RG n° 23/02268 - CA Bordeaux, 11-04-2024, RG n° 22/01903 - Consultation CRRMP

L'accusé de réception du courrier de saisine du CRRMP ayant été signé le **18 juin 2021**, le point de départ du délai de consultation du dossier de 30 jours était le **19 juin 2021**, de sorte que ce délai expirait le 18 juillet 2021. La société ayant eu la possibilité de consulter le dossier **jusqu'au 16 juillet 2021 seulement**, ce délai n'a pas été respecté, de même que le délai supplémentaire de 10 jours pour formuler des observations puisque l'employeur en avait la possibilité jusqu'au 27 juillet 2021 seulement, au lieu du 28 juillet 2021.



CA Orléans, 09-04-2024, RG n° 23/00705 - EMJ - Taux IPP

En l'absence de décision explicite de la CMRA, le respect **du principe du contradictoire** ne peut être assuré, en l'état de la procédure, que par la **désignation d'un expert**, dans le cadre des dispositions de l'article R. 142-16 et suivants du Code de la sécurité sociale.

DROIT DE LA SECURITE SOCIALE



CA Nancy, 09-04-2024, RG n° 19/00390 - Exposition au risque - Avis CRRMP

L'avis du CRRMP ne constitue **quel'un des éléments de preuve** parmi les autres dont les juges du fond apprécient souverainement la force probante. Le **seul exercice** par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne peut être considéré comme un élément déclencheur d'une maladie professionnelle, alors même que le salarié ne cite aucun propos excessif, virulent, déstabilisant ou injurieux qui aurait pu être tenu à son égard. La seule prétendue absence de facteurs de risque personnels **ne suffit pas** à établir un lien direct et essentiel entre la dépression et le travail.



CA Rennes, 10-04-2024, RG n° 21/06228 - Contradictoire - Taux IPP

Il n'est pas discuté par la caisse, qui soutient n'y être pas tenue, **qu'elle n'a pas**, au cours de l'instance devant les premiers juges, transmis les certificats médicaux de prolongation de l'assuré qu'elle détenait. Dès lors, la caisse n'ayant pas satisfait à son **entière obligation de communication** telle que visée à l'article R. 143-8, la décision fixant le taux d'incapacité permanente de la victime doit être déclarée **inopposable** à l'employeur



CA Rennes, 10-04-2024, RG n° 21/06132 - CA Dijon, 18-04-2024, RG n° 22/00338 - Réserves motivées

En mentionnant en l'espèce dans la **déclaration d'accident du travail** qu'il n'a pas été informé de l'accident le jour même et qu'il n'y a **pas eu de témoin** du fait accidentel, la société a bien contesté la réalité de la survenance de l'accident au temps et au lieu du travail. Par conséquent, en présence de réserves motivées et formulées en temps utile au sens de la définition ci-dessus, la caisse devait **diligenter** une instruction, ce qu'elle n'a pas fait. Il en ira de même de la simple mention dans la DAT : **« il n'y a pas eu survenance d'un évènement brusque et soudain »**.



CA Rennes, 10-04-2024, RG n° 21/06670 - Contradictoire - Avis du médecin du travail

La caisse ne peut se prévaloir de l'impossibilité d'obtenir l'avis du **médecin du travail** alors que ses coordonnées lui ont été régulièrement communiquées, dans le questionnaire rempli par l'employeur. Les diligences qu'elle demande à l'employeur ne peuvent **pallier sa carence**.



CA Grenoble, 11-04-2024, RG n° 22/03324 - Imputabilité des arrêts - EMJ

En l'absence de toute instruction contradictoire de la caisse sur une **nouvelle lésion** apparue en cours d'arrêt, l'employeur est recevable à solliciter une **mesure d'expertise** ne palliant pas sa carence dans l'administration de la preuve sur l'imputabilité des lésions au travail.



CA Aix-en-Provence, 12-04-2024, RG n° 22/01675 - Taux IPP - Inopposabilité

La prise en charge d'une maladie suite à un **recours de l'assuré** face à un premier refus de prise en charge n'a **aucune incidence** pour l'employeur. Dès lors, le taux IPP notifié ultérieurement à ce dernier lui est **inopposable** en l'absence de décision de prise en charge initiale.



CA Lyon, 16-04-2024, RG n° 23/08652 - Contradictoire - Saisine CRRMP

Par lettre du 28 novembre 2013, la caisse a informé la société de la transmission du dossier **au CRRMP** en lui précisant que, préalablement à la transmission, les pièces administratives du dossier pouvaient lui être communiquées et qu'elle avait la possibilité d'en prendre connaissance. Or, il résulte des mentions portées sur l'avis du CRRMP que le dossier de la caisse a été réceptionné par ce comité **le même jour**. La CPAM n'a donc pas permis à la société de faire connaître ses observations au CRRMP **préalablement** à la transmission du dossier, dans le délai qu'elle lui avait elle-même imparti.



CA Metz, 18-04-2024, RG n° 21/02397 - Contradictoire - MAD des CMP

En s'abstenant de laisser à l'employeur la possibilité de consulter les **certificats médicaux de prolongation** présents dans son dossier, la Caisse n'a pas respecté son obligation d'information à l'égard de l'employeur, de sorte que sa décision de prise en charge de la maladie professionnelle est inopposable à ce dernier.