

Dernière mise à jour le 11 mars 2024

Salarié à temps partiel sur l'année : la Cour de cassation admet qu'il atteigne un temps plein ponctuellement

La Cour de cassation vient de rendre un arrêt très éclairant et que beaucoup de gestionnaires de paie vont regarder avec attention : la possibilité pour un temps partiel sur l'année d'atteindre parfois la durée légale.... Notre actualité vous explique

Sommaire

- Présentation de l'affaire
- Arrêt de la cour d'appel
- Arrêt de la Cour de cassation
- Références

Présentation de l'affaire

Une salariée est engagée en qualité d'assistante de vie niveau 1 à temps partiel, à hauteur de 120 heures par mois, le 1^{er} octobre 2016.

Un avenant du 1^{er} novembre 2016 a porté la durée du travail mensuelle à 140 heures. Un second avenant du 1^{er} juillet 2017 l'a ramenée à 70 heures mensuelles.

L'entreprise est soumise à un accord d'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel du 5 avril 2016.

Les parties concluent, le 10 juillet 2017, une rupture conventionnelle.

Le 22 août 2018, la salariée saisit la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment à la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein.

Elle met en avant le fait que sa durée de travail, par l'effet d'heures complémentaires, avait atteint la durée légale notamment durant le mois de novembre 2016.

Ayant atteint un temps plein, son contrat devait alors être requalifié en conséquence.

Arrêt de la cour d'appel

La cour d'appel de Toulouse, par arrêt du 29 octobre 2021, déboute la salariée de sa demande.

Mais la salariée insiste et se pourvoit en cassation.

Arrêt de la Cour de cassation

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel de Toulouse, et apporte à cette occasion un éclairage important, comme nous vous l'indiquons en préambule.

La Cour de cassation rappelle tout d'abord qu'en application de l'article L 3123-9 du code du travail :

- Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Article L3123-9

Version en vigueur depuis le 10 août 2016

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 8 (V)

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Elle précise toutefois qu'en combinaison des articles L. 3121-41, L. 3121-44, L. 3123-9 et L. 3123-20 du code du travail :

- En cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Dans l'affaire présente, il était constaté que :

1. L'accord d'entreprise du 5 avril 2016 aménageait la durée du travail sur l'année et prévoyait des variations des horaires de travail de 0 à 20 % par rapport à l'horaire mensuel de référence et que la durée de travail des salariés à temps partiel était inférieure à **600 heures** ;
2. Et que le dépassement horaire hebdomadaire relevé par la salariée était ponctuel mais qu'il n'était pas démontré que la durée annuelle de travail de 1.600 heures avait été dépassée ;
3. Conduisant à rejeter la demande de la salariée, en requalification en contrat de travail à temps complet.

En d'autres termes, à la lecture de cet arrêt, nous pourrions considérer que :

1. Si le salarié est à temps partiel, dans les conditions de droit commun avec un **décompte du temps de travail sur la semaine**, toute atteinte de la durée légale, même sur **une seule semaine**, conduit à **requalifier** le contrat à temps partiel en un contrat à **temps plein** ;
2. Si le salarié est à temps partiel, avec un **décompte du temps de travail** sur une **période de référence supérieure à la semaine**, l'atteinte éventuelle de la **durée légale** s'appréciera alors sur ladite **période de référence**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 3123-9 du code du travail, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.
7. Il résulte de la combinaison des articles L. 3121-41, L. 3121-44, L. 3123-9 et L. 3123-20 du code du travail qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.
8. La cour d'appel a constaté que l'accord d'entreprise du 5 avril 2016 aménageait la durée du travail sur l'année et prévoyait des variations des horaires de travail de 0 à 20 % par rapport à l'horaire mensuel de référence et que la durée de travail des salariés à temps partiel était inférieure à 1 600 heures.

9. Ayant retenu que le dépassement horaire hebdomadaire relevé par la salariée était ponctuel mais qu'il n'était pas démontré que la durée annuelle de travail de 1 600 heures avait été dépassée, la cour d'appel en a déduit à bon droit que la demande en requalification en contrat de travail à temps complet devait être rejetée.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Références

Cour de cassation - Chambre sociale N° de pourvoi : 22-17.696 ECLI:FR:CCASS:2024:SO00159 Publié au bulletin

Solution : Rejet Audience publique du mercredi 07 février 2024 Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse, du 29 octobre 2021