

Dernière mise à jour le 05 janvier 2022

# Les heures complémentaires qui portent la durée du travail à hauteur de la durée légale font requalifier le contrat à temps plein

La durée du travail ayant été portée à 36,75h sur une semaine conduit à la requalification du contrat à temps plein, à compter de ce dépassement de la durée légale.

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial
- Définition du salarié à temps partiel
- Les 3 formes envisageables

## Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé à compter du 28 décembre 2013, en qualité d'agent de sécurité, selon un contrat de travail à temps partiel d'une durée mensuelle de 140 heures, ramenée à 50 heures par avenant du 1<sup>er</sup> novembre 2014.

Les parties sont convenues d'une rupture conventionnelle du contrat de travail à effet au 26 novembre 2016.

Le 22 décembre 2016, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet à compter du mois de février 2015 et au paiement de diverses sommes.

La cour d'appel de Riom, par arrêt du 21 mai 2019, déboute le salarié de sa demande de requalification de son contrat en contrat à temps complet.

La Cour de cassation ne partage pas l'avis de la cour d'appel et donne raison au salarié, indiquant à cette occasion que :

- Ayant constaté que le salarié à **temps partiel** avait accompli 1,75 heure complémentaire sur un mois et qu'au cours de la première semaine de ce mois il avait effectué 36,75 heures de travail ;
- En sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau **supérieur à la durée légale du travail**;
- Le contrat à temps partiel devait, à compter de ce

dépassement, être requalifié en contrat de travail à **temps complet**.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3121-10 et L. 3123-17 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Selon le premier de ces textes, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile.

6. Selon le second, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

7. Pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que, dès lors que la durée de travail était fixée mensuellement, la réalisation, durant une semaine, d'un horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire, alors que l'horaire mensuel demeurait inchangé, ne saurait entraîner la requalification de ce contrat à temps partiel en contrat de travail à temps plein. Il ajoute que le rejet de la demande de

requalification conduit au rejet de la demande tendant au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé.

8. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié avait accompli 1,75 heure complémentaire au mois de février 2015 et qu'au cours de la première semaine de ce mois, le salarié avait effectué 36,75 heures de travail en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail, ce dont elle aurait dû déduire que le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [N] de ses demandes de requalification du contrat de travail en contrat à temps plein, de rappel de salaire et congés payés afférents, de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé et en ce qu'il dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et dit que les parties conserveront la charge de leurs propres dépens, l'arrêt rendu le 21 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Cour de cassation du 15 septembre 2021, pourvoi n°19-19563

## Commentaire de LégiSocial

Une fois encore, la Cour de cassation confirme que :

1. Un contrat à temps partiel ne peut en aucun cas conduire à une durée hebdomadaire à hauteur de la durée légale ;
2. Et que le 1<sup>er</sup> dépassement doit être pris en considération afin de requalifier ledit contrat.

A titre d'information, voici un extrait de notre fiche pratique proposé dans notre pack consacré au contrat à temps partiel :

[Lire aussi : La définition du salarié à temps partiel et son contrat de travail en 2025 Fiche pratique](#)

Comment se définit un salarié à temps partiel ? ce contrat est-il proposé de façon hebdomadaire, mensuelle ou annuelle ? Quelles sont les particularités du contrat ? La présente fiche pratique répond à toutes ces questions.

## Définition du salarié à temps partiel

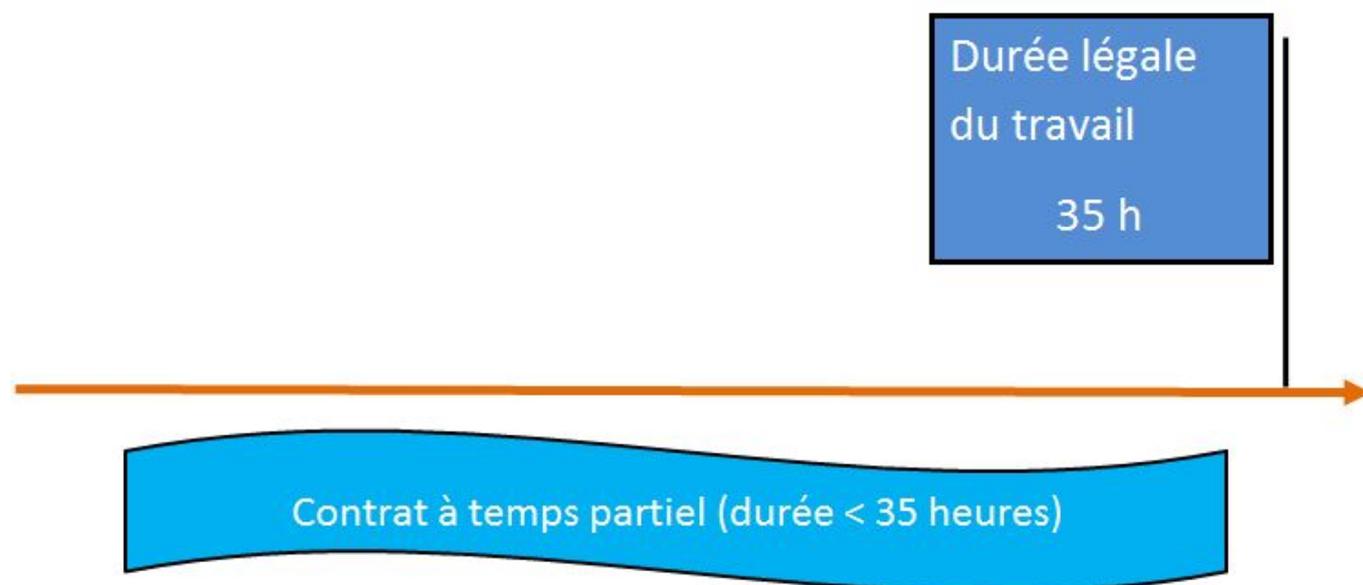
### Les 3 formes envisageables

Selon les termes de l'article L 3123-1 du code du travail, nous avons donc les formes suivantes :

#### Temps partiel hebdomadaire

La durée légale du travail est exprimée en durée hebdomadaire, 35 heures.

Dans ce cas précis, la durée du travail ne doit jamais atteindre ou dépasser la durée légale.

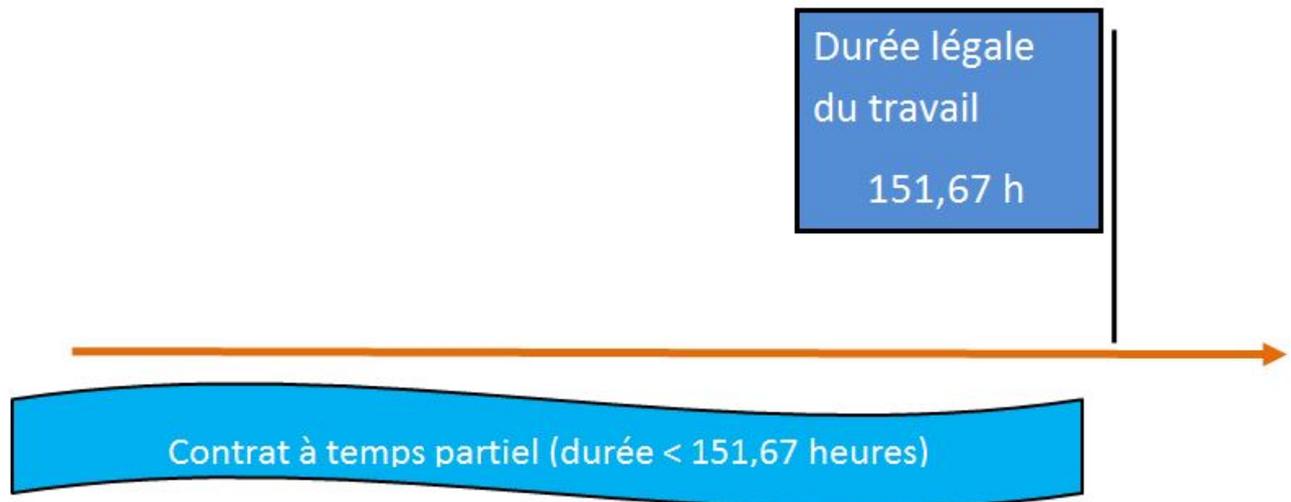


## Temps partiel mensuel

La durée légale du travail est exprimée en durée hebdomadaire, 35 heures et sa traduction en durée mensuelle s'exprime de la manière suivante :

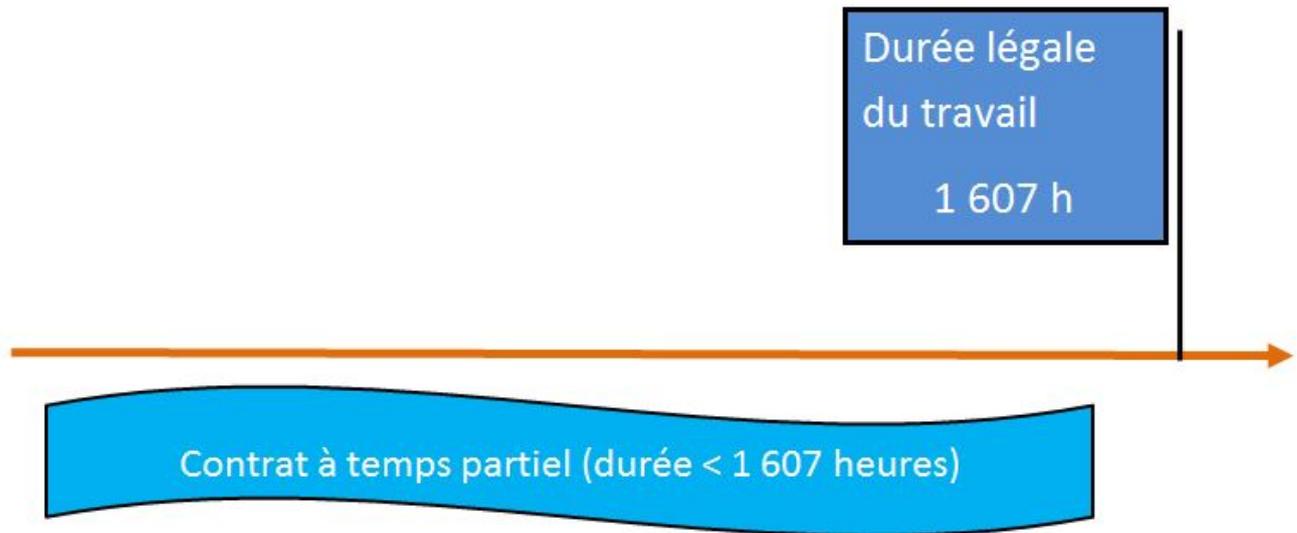
- $35 \text{ heures par semaine} * 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ h}$

Dans ce cas précis, la durée du travail ne doit jamais atteindre ou dépasser la durée légale traduite en durée mensuelle



## Temps partiel annuel

Dans ce cas, la durée du travail est inférieure à 1.607 heures, ou d'une durée inférieure si conventionnellement la durée pratiquée était inférieure à la durée légale.



Article L3123-1

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

Est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

1° A la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° A la durée mensuelle résultant de

l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° A la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.