

29/04/2014 | SOCIAL



Tribune - Temps partiel et heures complémentaires : quand souffle le vent de la rigueur...

Selon une décision récente de la Cour de cassation, si un salarié à temps partiel a travaillé à temps plein, même pendant une courte période, la requalification de son contrat en un contrat à temps plein est justifiée.

Pour Olivier Bach, avocat associé au sein du Cabinet Yramis (Paris – Lyon), la rigueur de la jurisprudence laisse peu de marges de manœuvres aux entreprises. Ces dernières ont intérêt à bien évaluer au préalable le nombre d'heures de travail dont elles ont besoin, afin d'éviter des déconvenues aux conséquences financières non négligeables



- [Olivier Bach](#), Avocat associé, Yramis

« La part des salariés qui travaillent à temps partiel a légèrement progressé sur la dernière décennie, après avoir fortement augmenté dans les années 1980 et 1990 puis diminué au début des années 2000. Elle s'établit en 2011 à 18,7 %, soit près de 4,2 millions de salariés. 8 salariés à temps partiel sur 10 sont des femmes et 9 sur 10 travaillent dans le tertiaire. »

Cette étude statistique de la Dares publiée en janvier 2013 démontre que le temps partiel est une réalité non négligeable dans le paysage juridique des entreprises françaises, voire capitale pour certaines d'entre elles.

Les enjeux dans ce type de contrat de travail sont multiples : recherche de **flexibilité** pour les entreprises d'une part, et **protection des salariés** dont la situation a toujours été considérée comme précaire d'autre part, à tort parfois. Il est heureux de constater que le temps partiel n'est pas toujours subi !

Les textes successifs adoptés, tant en droit européen qu'en droit interne, ont à la fois cherché à encourager le recours au temps partiel tout en l'assortissant de garanties, dans un but de protection des salariés. La **loi du 13 juin 1998** d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (Aubry I), a placé la négociation de branche au premier plan quant à l'encadrement du recours aux heures complémentaires ainsi qu'à la limite du nombre et de la durée des coupures quotidiennes des travailleurs à temps partiel. Depuis lors, le support légal a peu évolué mais le **juge** a appréhendé la matière dans ses moindres contours, prenant grand soin de veiller à ce qu'aucun débordement ne puisse s'instaurer.

L'illustration de la rigueur croissante nous est encore donnée au travers d'une décision rendue par la chambre sociale de la **Cour de cassation** en mars 2014, pédagogique mais d'une logique implacable et fortement répressive. Le recours aux heures complémentaires ne peut en aucune circonstance avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur des 35 heures hebdomadaires. A défaut, le contrat devient à temps complet pour la totalité de la période, peu importe la durée du dépassement (Cass.soc. 12 mars 2014 n° 12-15.014 : RJS 5/14 n° 447).

Les **faits** de l'affaire sont intéressants au regard de la durée du dépassement de la durée légale hebdomadaire du temps de travail, mise en perspective avec la durée de la relation contractuelle. En l'espèce, la salariée avait été embauchée en 2002 à temps partiel et avait dépassé la durée légale de travail pendant un mois seulement en 2004, par la réalisation d'heures complémentaires. Elle enclenche une action contentieuse visant à la requalification à temps plein en 2009 : les juges du fond lui donnent raison, confirmés sans ambiguïté par la Cour de Cassation. La salariée perçoit alors le salaire d'un temps plein sur 5 ans, alors même que dans les faits, les heures revendiquées n'ont jamais été effectuées ! Pragmatisme et justice ne riment décidément pas...

ACTUALITÉS LES PLUS LUES

10/04/2014 | Social | Cessation du contrat de travail

Vers la fin des transactions en cas de rupture conventionnelle

25/03/2014 | Social | Cessation du contrat de travail

La démission du salarié n'est pas sans risque pour l'employeur

17/03/2014 | Social | Contrat de travail

L'employeur peut contrôler la réalité d'un arrêt maladie

11/02/2014 | Social | Contrat de travail

Usage du smartphone au travail

27/01/2014 | Social | Contrat de travail

Frais de repas : mode d'emploi

REVUES

17/04/2014

Feuilleton Rapide Social 9/14 (paru le 18/04/14)



03/04/2014

Feuilleton Rapide Social 8/14 (paru le 04/04/14)



01/04/2014

Bulletin Social 5/14

20/03/2014

Feuilleton Rapide Social 7/14 (paru le 21/03/14)



06/03/2014

Feuilleton Rapide Social 6/14 (Loi de formation professionnelle : paru le 7/03/14)



Toutes vos revues



GÉRER VOS ALERTES ACTUALITÉ



S'ABONNER AUX FLUX RSS

Flexibilité et temps partiel : une équation jurisprudentielle insoluble

Les articles L 3123-1 et suivants du Code du travail définissent le temps partiel et posent les conditions de recours à ce type de contrat. Peut être qualifié de contrat de travail à temps partiel tout contrat dont la durée est inférieure à la durée légale, à savoir 35 heures hebdomadaires (ou son équivalent en durée mensuelle ou annuelle).

À la lecture du Code du travail et de la jurisprudence, un constat s'impose : la flexibilité, interdite par la loi mais souhaitable pour l'entreprise, a toujours été fortement **réprimée par les juges** en cas de tentative de transgression. Par principe, la requalification d'un contrat à temps partiel en temps plein est encourue dès lors que le salarié soumis à ce type de contrat se trouve finalement à la disposition permanente de son employeur.

Travailler à temps partiel signifie, en France, **ne jamais pouvoir travailler à temps plein**, même en cas d'accord des parties, pour répondre à un besoin d'entreprise, et de manière temporaire. Les exemples de sévérité de la Cour de Cassation sont légion. Un durcissement de sa position s'est opéré d'années en années.

Dans un arrêt de la chambre sociale en novembre 2007 (Cass. soc 16 novembre 2007 n° 06-40.987), les juges ont procédé à la **requalification** d'un contrat à temps partiel en contrat à temps plein au motif que, à plusieurs reprises, des avenants avaient porté la durée hebdomadaire du travail du salarié au niveau du temps plein.

Poursuivant sa **logique répressive**, la Cour de cassation a ensuite requalifié à temps plein le contrat d'un salarié ayant travaillé à temps complet pendant 5 mois (Cass. soc 24 mars 2010 n° 08-42.186), puis ceux de plusieurs salariés dont la durée de travail à temps plein s'était échelonnée entre 2 et 5 mois (Cass. soc.14 mars 2012 n° 10-28.413).

La décision du 12 mars 2014 marque la **volonté de fer** de la haute juridiction de voir respecter, à la lettre, les prescriptions légales. Constatant que le « recours à des heures complémentaires avait eu pour effet de porter, fut-ce pour une période limitée au mois d'octobre 2004, la durée de travail de la salariée au-delà de la durée légale », la Cour de cassation considère que la cour d'appel de Montpellier a justement procédé à la requalification du contrat en temps plein, tout comme l'avait d'ailleurs fait les premiers juges avant elle. Juges du fond et juge du droit sont parfaitement en phase sur la question.

En d'autres termes, même si le doute ne planait plus depuis quelque temps déjà, le caractère **court**, ne serait-ce que **ponctuel** du travail à temps complet n'a plus aucune importance. La requalification en temps plein devient automatique, de principe, quelle que soit la durée de ce dépassement.

Les **heures complémentaires** restent naturellement accessibles : il faut clairement veiller à respecter à la lettre les dispositions du Code du travail en la matière (10% ou 30% si accord de branche étendu). Tout constat de violation sera inévitablement sanctionné puisqu'il s'agit de protéger le « pot de terre » contre le « pot de fer ».

Flexibilité et loi de sécurisation de l'emploi : l'avenant complément d'heures

Le nouvel article L 3123-25 du Code du travail, issu de la loi de sécurisation de l'emploi (LSE), permet par un **avenant au contrat de travail** (nécessitant bien entendu l'accord du salarié concerné), d'**augmenter temporairement** la durée du travail prévue initialement par le contrat. Le plafond des heures complémentaires est donc aujourd'hui légalement contournable : ce qui constituait hier une pratique à risque pour les entreprises, a donc été pris en compte et intégré par le législateur, assorti de conditions strictes naturellement.

Le recours à ce type d'avenant doit nécessairement trouver son support juridique dans une **convention ou un accord de branche** étendu.

Si l'accord de branche ne prévoit pas de **majoration de salaire** pour les heures effectuées dans le cadre de l'avenant, celles-ci seront rémunérées aux taux normal. En tout état de cause, les partenaires sociaux restent libres de négocier le taux de majoration. Les heures qui sont effectuées au-delà de la durée déterminée par l'avenant devront faire quant à elles, l'objet d'une majoration qui ne pourra pas être inférieure à 25 %.

Si le **nombre d'avenant** pouvant être signé avec chaque salarié est **limité à huit**, aucune limite n'a été fixée par le législateur quant au volume d'heures déterminé par l'avenant. Ainsi se pose nécessairement la question d'un éventuel **dépassement de la durée légale du travail** par le recours à ces avenants complémentaires d'heures.

Ce point a été abordé lors des **débats parlementaires** : une divergence d'opinion entre l'Assemblée nationale et le Sénat doit être soulignée. Le rapporteur de l'Assemblée a admis la possibilité de dépassement de la durée légale du travail par le recours à l'avenant complément d'heures, sans impliquer une situation de requalification automatique du contrat en temps plein

pour la totalité de la relation contractuelle. Il préconise de considérer le contrat comme à temps plein pour la durée de l'avenant uniquement. En revanche, le rapporteur au Sénat a pour sa part mis en avant le risque de requalification automatique en temps plein, au regard de la jurisprudence relative aux heures complémentaires. Nul doute que le contentieux sur la question ne manquera pas de se faire jour. Compte tenu de la propension des juges à appliquer on ne peut plus strictement la loi, il serait hasardeux de tenter de franchir ne serait-ce que la ligne jaune...

Dans une logique similaire, il faut relever qu'**aucune limite** n'est encore posée par le législateur quant à la **durée** de l'avenant complément d'heures (seul le terme « temporaire » étant utilisé). Certains auteurs ont pu légitimement s'interroger sur la possibilité de contournement du régime des heures complémentaires et ses conséquences potentielles (F. Favennec-Héry, Temps partiel : travail choisi ou travail forcé ? Dr. Social Octobre 2013 n°10 p. 785).

Si la loi du 20 août 2008 avait fait de la **négociation d'entreprise** le rang principal de toute négociation, la LSE en 2013 revient dans le sillon tracé par la loi Aubry I en 1998 : les **branches professionnelles** sont seules à pouvoir encadrer l'organisation conventionnelle du travail à temps partiel. La possibilité de recourir à l'avenant complément d'heures devra nécessairement trouver son socle juridique dans un accord de branche étendu, traduisant peut-être la défiance du législateur vis-à-vis de l'entreprise sur sa capacité à organiser correctement le temps partiel à son niveau ?

A noter que, fortement incitées à le faire par les prescriptions de la LSE, les branches négocient sur le temps partiel : à ce jour, de **nombreuses négociations** sont en cours. Des accords ont été **signés** (propreté, restauration rapide, branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif) et certains sont d'ores et déjà étendus. Il convient donc de vérifier l'existence d'un accord étendu applicable, avant de proposer la conclusion d'un avenant, dans la limite de la durée légale hebdomadaire, pour se trouver en zone de confiance. A défaut, le juge réprimera sans aucun doute.

Quelles marges de manœuvres pour les entreprises ?

Le signal envoyé par la Cour de cassation dans cet arrêt du 12 mars 2014 est sans équivoque : la marge de manœuvre **pour les entreprises**, en dehors du respect des dispositions légales, est quasi **inexistante**. Les juges marquent leur volonté, sans cesse réaffirmée, de conserver au contrat à temps partiel sa nature, malgré la réalisation d'heures complémentaires. L'ordre public ne se négocie pas. Les rappels de salaire potentiels peuvent être dévastateurs : ils s'inscrivent sur toute la durée de prescription (3 ans depuis l'entrée en vigueur de la LSE).

Il est donc impératif d'**évaluer à leur plus juste niveau** le nombre d'heures contractuelles au moment de la signature du contrat. Cela évitera les effets d'opportunité ensuite, pouvant conduire à des situations de risques avérés.

A noter enfin que la flexibilité, toujours encadrée, peut être recherchée dans le **temps partiel sur l'année**. L'article L 3122-2 du Code du travail organise la possibilité de décomposer ce temps partiel, dans un cadre annuel, avec toute la souplesse que cette périodicité peut offrir. Néanmoins, le seuil de 1 607 heures sur l'année ne pourra être dépassé : à défaut, le temps plein sera encore encouru. Cet accord, contrairement à celui portant l'avenant complément d'heures, peut être conclu au niveau de l'entreprise voire de l'établissement. Il s'agit donc d'une **voie d'opportunité** à ne pas négliger.

- **Olivier Bach** est avocat associé au sein du Cabinet Yraris avocats (Paris – Lyon) depuis 2005 et développe une spécialité en droit social (conseil et contentieux). Il a été précédemment collaborateur au sein du Cabinet Fromont Briens et associés. Titulaire d'un DESS « Droit et relations sociales dans l'entreprise », il collabore régulièrement en qualité d'expert-formateur pour Francis Lefebvre Formation.

Site web : <http://www.yraris-avocats.com>

RAPPEL DES THÈMES

- Cessation du contrat de travail
- Congés
- Contrat de travail
- Contrôle / Conflits du travail
- Durée du travail
- Emploi-chômage
- Épargne salariale et actionariat
- Formation professionnelle
- Hygiène et sécurité
- Négociation collective
- Paie
- Pouvoir disciplinaire
- Professionnels du droit et du chiffre
- Représentation du personnel
- Sécurité sociale
- Statuts ou régimes particuliers

E-boutique

Accueil
Documentations
Outils
Services

Echanger

Nous contacter
Formations
Service clients
Questions réponses

S'informer

Flux RSS
Application iPhone
Web TV
Sites utiles

Le groupe

Qui sommes-nous
Recrutement
Presse

© EFL 2014 [Conditions Générales de Vente](#) [Mentions légales](#)