

Temps partiel : quand la durée légale de travail est atteinte...



© 2024 Les Echos Publishing

Les salariés recrutés à temps partiel peuvent, si leur contrat de travail le prévoit, être amenés à effectuer des heures complémentaires. Et ce, dans la limite de 1/10^e de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle mentionnée dans leur contrat (cette durée pouvant être portée à 1/3 de la durée de travail des salariés par un accord collectif).

Mais attention, la réalisation d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié à la durée légale de travail (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois) ou, si elle est inférieure, à la durée conventionnelle de travail. En effet, lorsque le salarié atteint cette durée légale ou conventionnelle de travail, sur une semaine ou sur un mois, il peut obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein.

À ce titre, les juges ont récemment apporté des précisions s'agissant des heures complémentaires effectuées dans une entreprise dotée d'un accord d'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel.

Dans cette affaire, une société d'aide à domicile avait conclu un accord d'aménagement du temps de travail des salariés à

temps partiel. Cet accord, qui prévoyait la possibilité de recourir à des heures complémentaires, fixait une durée annuelle de travail des salariés à temps partiel inférieure à 1 600 heures. Engagée à temps partiel en qualité d'assistante de vie, une salariée avait, au mois de novembre 2016, réalisé des heures complémentaires portant sa durée de travail hebdomadaire au niveau de la durée de travail à temps plein. Elle avait alors saisi la justice afin de voir requalifier son contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

Mais pour les juges, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (sur l'année, dans cette affaire), c'est sur cette période dite « de référence » qu'il convient de vérifier si les salariés à temps partiel ont atteint ou non la durée conventionnelle de travail. Or, la salariée avait dépassé la durée hebdomadaire légale de travail au cours du mois de novembre, mais pas la durée conventionnelle de travail fixée à 1 600 heures sur l'année. Sa demande de requalification a donc été rejetée.

[Cassation sociale, 7 février 2024, n° 22-17696](#)

© 2024 Les Echos Publishing