

TEMPS PARTIEL : ATTENTION À LA REQUALIFICATION EN PRÉSENCE D'UN AVENANT TEMPORAIRE SUR LE COMPLÉMENT D'HEURES

Le complément d'heures ne peut pas porter la durée du travail au niveau d'un temps plein sous peine de requalification du contrat à temps partiel. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 21 septembre 2022.

Demande de requalification du contrat de travail en temps plein

Dans cette affaire, une salariée, engagée à temps partiel, signe un avenant portant la durée mensuelle du travail de 86,67 heures à 152 heures pour une période d'environ 10 mois. Elle estime que sa durée du travail a été portée à hauteur de la durée légale du travail. Or, cela va à l'encontre des limites applicables aux heures complémentaires (1/10 ou 1/3 de la durée contractuelle) et des majorations de salaire qui y sont attachées.

La cour d'appel la déboute de sa demande. Cette dernière considère que l'avenant signé par les parties est conforme aux dispositions légales et conventionnelles. La salariée porte donc l'affaire devant la Cour de cassation.

► *Notons que cette affaire est rendue dans le contexte des dispositions antérieures à la loi Travail du 8 août 2016, mais demeure tout à fait applicable dans le cadre des dispositions actuelles.*

La limite des avenants complément d'heures : une question longtemps restée en suspens

Le dispositif des avenants complément d'heures a été introduit dans le code du travail par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Cependant, le législateur n'a pas réglé la question de savoir s'ils permettaient de porter, temporairement, la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau d'un temps complet.

En outre, les rapports de l'Assemblée nationale et du Sénat rendus lors de l'examen de la loi ont apporté des réponses discordantes sur le sujet :

Tandis que, dans le rapport de l'Assemblée nationale, il est indiqué que le complément d'heures peut permettre au salarié d'atteindre temporairement la durée légale du travail ([Débat Assemblée nationale - Rapport 847](#)), le rapport du Sénat explique, quant à lui, qu'il appartient aux employeurs, pour éviter que le juge, saisi par le salarié, ne requalifie le contrat à temps partiel en contrat à temps plein, de veiller à ne pas utiliser les avenants de

complément d'heures pour faire accomplir à leurs salariés la durée légale ou conventionnelle du travail ([Débat Sénat - Rapport 501](#)).

Réponse de la Cour de cassation

La Cour de cassation tranche cette question. "La conclusion d'un avenant de complément d'heures à un contrat de travail à temps partiel (...) ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail convenue à un niveau égal à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement". Elle aligne, sur ce point, sa position avec celle adoptée en matière d'heures complémentaires.

En d'autres termes, un salarié à temps partiel ne peut, ni en application du régime des heures complémentaires ni en application du dispositif d'avenant complément d'heures, être amené à travailler à temps complet.

La cour d'appel, qui avait constaté que l'avenant complément d'heures ainsi conclu avait porté la durée du travail de la salariée à la durée légale de travail, ne pouvait donc pas juger que celui-ci était valide ni la débouter de sa demande de requalification de son contrat de travail en temps complet.

Juliette Renard

Documents joints

[Arrêt du 21 septembre 2022](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/temps-partiel-attention-la-requalification-en-presence-dun-avenant-temporaire-sur-le>