



## JURIDIQUE

### **Dépassement du temps de travail pour un contrat de travail à temps partiel et requalification en temps complet**

La question posée dans cette affaire est la possibilité pour une salariée en temps partiel de demander la requalification de son contrat en temps complet pour dépassement de sa durée de travail.

Pour rappel, l'article L 3123-9 du code du travail dispose que 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. Mais que se passe-t-il en cas d'aménagement du temps de travail sur un période supérieure à la semaine ? La cour de cassation retient que les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale de travail (combinaison des articles L3121-41, L3121-44, L3123-9 et L3123-20).

En l'espèce, l'accord d'entreprise prévoyait un aménagement de la durée du travail sur l'année et des variations des horaires de travail de 0 à 20 % par rapport à l'horaire mensuel de référence. La durée de travail des salariés à temps partiel était inférieure à 1 600 heures.

La cour d'appel a 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.

Par conséquent, la demande en requalification en contrat de travail à temps complet devait être rejetée. La Cour de cassation a confirmé cette décision.

Un dépassement ponctuel de la durée hebdomadaire de travail ne justifie pas une requalification en contrat de travail à temps complet, à moins qu'il ne soit démontré que la durée annuelle de travail a été dépassée.

➤ *Cass, soc, 07/02/2024, n°22-17.696*