



Salariés à temps partiel : requalification à temps plein si vous travaillez plus de 151h67 par mois

publié le 27/04/2014, vu 7802 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

L'emploi de salariés sous CDD ou CDI à temps partiel peut être très risqué pour les employeurs. En effet, la Cour de cassation vient d'admettre la requalification à temps plein d'une salariée qui était employée en CDI à temps partiel aux motifs que celle-ci a travaillé durant un mois au-delà de la durée légale (soit 151h67 par mois).

En effet, la Cour de cassation vient d'admettre la requalification à temps plein d'une salariée qui était employée en CDI à temps partiel aux motifs que celle-ci a travaillé durant un mois au-delà de la durée légale (soit 151h67 par mois).

Cette requalification à temps plein implique que la salariée peut revendiquer un rappel de salaire pendant les périodes intercalaires ou interstitielles (périodes non travaillées).

Madame X a été engagée le 19 octobre 2002, suivant contrat de travail à temps partiel, par l'association ADMR Agde Bessan en qualité d'aide à domicile. Son horaire mensuel a, au cours du mois d'octobre 2004, dépassé la durée légale du travail.

En juillet 2009, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet à compter du 1er octobre 2004.

La Cour d'Appel de Montpellier a fait droit à la demande de requalification en CDI à temps plein de la salariée. L'association s'est pourvue en cassation.

L'association plaidait que la cour d'appel de Montpellier avait privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-17 du code du travail.

Elle soulignait que la requalification du contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en un contrat à durée indéterminée à temps complet suppose que le salarié, en raison des modifications fréquentes, sinon incessantes, apportées par l'employeur à son temps de travail, est dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler, de sorte qu'il doit se tenir à la disposition constante de son employeur.

Elle ajoutait :

- qu'en requalifiant le contrat de travail de Madame X en contrat à temps complet sans s'interroger, si le dépassement de la durée légale de travail pour le seul mois d'octobre 2004, suivi de la signature par la salariée d'un nouvel avenant du 29 août 2008, n'impliquait pas que Madame X, avait donné son accord pour cette unique modification d'octobre 2004 et ne s'était ainsi jamais trouvée à la disposition de l'association ADMR Adge Bessan depuis cette date,
- d'où il résulterait que ce dépassement de la durée légale de travail, isolé, ne pouvait avoir pour conséquence qu'un complément de salaire pour la période d'un mois considérée.

La Cour de cassation ne va pas suivre ce raisonnement.

Dans un arrêt du 12 mars 2014 (n°12-15014), la Cour de cassation confirme la requalification à temps plein.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028730436>

La Cour de cassation considère que la Cour d'appel a justifié sa décision en considérant que le recours par l'employeur à des heures complémentaires avait eu pour effet de porter, fût-ce pour une période limitée au mois d'octobre 2004, la durée de travail de la salariée au-delà de la durée légale.

Cette jurisprudence s'applique, selon nous, pour les salariés à temps partiel qu'ils soient employés en CDI ou en CDD.

Il s'applique notamment, aux salariés intermittents du spectacle ou aux journalistes pigistes, employés très souvent en CDD à temps partiel.

Ceci permet aux salariés (en CDI ou en CDD) qui voient leur relation de travail à temps partiel requalifiée à temps plein, de réclamer le paiement des salaires pendant les périodes intercalaires ou interstitielles (périodes non travaillées).

Dans un tel cas, les rappels de salaires sont souvent considérables ; en effet, plus la durée du travail du salarié à temps partiel (CDD ou CDI) est faible, plus le rappel de salaire sera important.

A bon entendeur,

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<http://twitter.com/#!/fchhum>