



le Yoyo des salariés à temps partiel

Actualité législative publié le **24/06/2010**, vu **5253 fois**, Auteur : [droit du travail](#)

Si vous êtes salarié à temps partiel votre employeur ne peut pas vous demander d'accomplir comme bon lui semble des heures complémentaires il ne peut pas non plus modifier à son gré la répartition de vos horaires de travail.

Un principe que vient de rappeler la cour de cassation mais qui risque d'être ruiné par le projet de loi "pour faciliter le maintien et la création d'emplois" adopté en 1ère lecture par l'Assemblée nationale le 9 juin 2009"

flexibilite_emploi.jpg Examinons brièvement le droit : (le billet traite uniquement du temps partiel réparti sur la semaine ou le mois et non sur l'année)

Si vous êtes à temps partiel votre contrat doit expressément mentionner le nombre d'heures de travail ainsi que sa répartition.

- Votre employeur peut vous demander d'effectuer des heures au delà de cette durée (ce sont des heures complémentaires) mais il doit indiquer dans le contrat de travail les limites dans lesquelles ces heures peuvent être accomplies :
 - La limite est égale à 1/10 de la durée de travail prévue dans le contrat.
 - 1/3 de l'horaire contractuel si la convention collective, un accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le permetL'employeur ne peut pas prévoir dans le contrat un volume d'heures complémentaires supérieur à ces plafonds.

Par ailleurs votre employeur ne doit pas vous faire travailler à hauteur d'un temps complet par le jeu des heures complémentaires.

L'employeur doit vous informer au moins 3 jours à l'avance des heures complémentaires . (certaines conventions collectives prévoient des délais plus longs) . Si l'employeur ne respecte pas ce délai de prévenance vous pouvez refuser d'effectuer les heures complémentaires .

Sur le terrain on constate que beaucoup de salariés qui sont à temps partiel par nécessité parce qu'ils n'ont pas trouvé un job à temps complet par exemple acceptent les heures complémentaires même demandées à la dernière minute .

Il en est de même pour les autres salariés de peur de déplaire et d'être finalement " pénalisés" d'une manière ou d'une autre.

- Si pendant 12 semaines consécutives ou sur 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines consécutives, votre horaire réel moyen dépasse de 2 heures ou plus par semaine l'horaire fixé dans le contrat celui-ci doit être réajusté. (revu à la hausse)
- Votre employeur doit également vous informer de la modification de la répartition de votre temps de travail en respectant un délai de prévenance d'au moins 7 jours ouvrés . Un accord collectif étendu ou accord d'entreprise peut faire varier, en deçà de 7 jours, jusqu'à un minimum de 3 jours ouvrés ce délai.

Ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement le fait de refuser une modification de la répartition des heures de travail dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- vos obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou encore une activité professionnelle non salariée.

La jurisprudence : Un récent arrêt de la cour de cassation rappelle ces principes :

Un employeur demande à une de ses salariées de modifier la répartition de son horaires de travail "une quinzaine de fois entre le 21 février 2001 et le 18 septembre 2003"

la Cour de cassation considère que lorsque l'employeur modifie fréquemment la répartition contractuelle des jours de travail de son salarié à temps partiel, il prive ce dernier de la possibilité de prévoir à quel rythme il va devoir travailler. De fait, ce salarié est contraint de se tenir à la disposition constante de l'employeur, **ce qui justifie sa demande de requalification de son temps partiel en temps complet.**

Décision de la Cour de cassation, Chambre sociale, rendue le 19/05/2010, rejet.

"Mais attendu qu'ayant constaté, au terme d'une analyse des extraits d'agendas et de téléphone produits par la salariée, que l'employeur modifiait fréquemment la répartition contractuelle de ses jours de travail, ce dont il se déduisait que, s'étant trouvée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, elle devait se tenir à la disposition constante de l'employeur, la cour d'appel n'encourt pas les griefs du moyen ;

Numéro de Pourvoi : 09-40056"

Le projet de loi

Que va devenir cette jurisprudence au regard du projet de loi "pour faciliter le maintien et la création d'emplois" adopté en 1ère lecture par l'Assemblée nationale le 9 juin 2009 , renvoyé à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. (la commission a désigné dans sa [séance du 24 juin 2009 M. Alain Gournac, rapporteur](#))

Aucune date n'est encore fixée pour l'examen au sénat.

[Je rappelle ici mon BILLET DU 1.07.2009 "salarié flexible ou contorsionniste?"](#)

Selon Article 12 bis (nouveau)

L'article L. 3123-8 du code du travail est complété par trois alinéas ainsi rédigés :

« Les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'une augmentation de la durée du travail peuvent, en accord avec l'employeur, augmenter temporairement cette durée au moyen d'un avenant à leur contrat.

« Cet avenant précise la durée du travail qui peut, le cas échéant, atteindre l'horaire légal ou conventionnel applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

« Il garantit, notamment, la date et le retour aux conditions initiales de travail. »

Cette mesure vise à faire échec à la règle selon laquelle un salarié à temps partiel ne peut en aucun cas travailler à temps complet, même en application d'un avenant au contrat de travail

Il est vrai que cette disposition n'est valable que si c'est le salarié qui demande un passage temporaire à temps plein !

Une protection toute théorique car un employeur ne va pas faire passer un salarié à temps plein s'il n'a pas utilité de le faire !

Il sera facile pour l'employeur de faire faire un courrier de demande au salarié plus pour bénéficier de cette disposition !

Dans ce cas qu'advient-il de la jurisprudence protectrice dont nous venons de parler !

Le salarié fera du yoyo par nécessité sans pouvoir faire requalifier son contrat à temps plein ! ni même bénéficier de la revalorisation visée plus haut...

panique.png

Belle avancée sociale que voici !

d