



Requalification du contrat en temps complet et rappel de salaires, quel point de départ de l'action

Jurisprudence publié le **04/07/2022**, vu **3930 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Lorsqu'un salarié est engagé à temps partiel, mais effectue le travail d'un salarié à temps complet, cela a nécessairement un impact sur le salaire

Requalification du contrat en temps complet et rappel de salaires, quel point de départ de l'action ?

-

-

-

-

Lorsqu'un salarié est engagé à temps partiel, mais effectue le travail d'un salarié à temps complet, cela a nécessairement un impact sur le salaire

La chambre sociale de la Cour de cassation a dû statuer sur l'effet d'une requalification sur le rappel de salaires et sur le départ du point de prescription :

Il a été décidé que : « **Le point de départ de l'action en rappel de salaires fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein n'est pas la date à laquelle le salarié a connu l'irrégularité justifiant la requalification, mais la date d'exigibilité des rappels de salaires dus en conséquence de celle-ci, même échus plus de 3 ans après l'irrégularité soulevée.** »

- **Cass. Soc. 9-6-2022 n° 20-16.992 FS-B, Sté Suez Organique c/ M.**

Par cet arrêt, nous pourrions légitimement se demander dans quelles circonstances la requalification du contrat de travail peut intervenir et l'effet de l'irrégularité sur les salaires.

I/ les circonstances de requalification du contrat de travail :

Le Code du travail comporte une large série de dispositions d'ordre public relative à la durée du travail.

À ce titre, l'article L3121-27 du Code du travail rappelle que la durée légale du travail à temps complet est de 35 heures par semaine.

Dès lors, est considéré comme salarié à temps partiel, celui dont la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle est inférieure à la durée légale du travail c'est-à-dire 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures mensuelles

Par un arrêt du **15 septembre 2021 (19-19.563)**, la Cour de cassation s'est prononcée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel, en contrat de travail à temps plein, dès lors que l'accomplissement d'heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur de la durée légale du travail.

Pour la Cour de cassation, l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Il appartient alors à l'employeur de contester cette présomption, d'une part en apportant la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et d'autre part le salarié n'est pas placé dans une situation où son rythme est imprévisible. Il doit travailler, et il n'a pas à travailler aussi souvent pour l'employeur.

Par exemple, un promoteur des ventes qui est employé en CDI à temps partiel, travaille par intermittence et connaît des changements importants dans son emploi du temps mensuel, doit être requalifié en temps plein.

De même, la cour d'appel a relevé que la lettre d'embauche identifiait une durée mensuelle de 126 heures, mais faisait référence à l'attribution de ces heures dans un document qui n'a jamais été rédigé, et que l'employeur n'avait pas renversé la présomption d'emploi à temps plein qui en résultait, Considère à juste titre que les contrats de travail à temps partiel doivent être requalifiés en contrats de travail à temps plein.

Dans un arrêt du 17 novembre 2021, la Cour de cassation vient de réaffirmer cette règle, au visa de l'article L3123-14 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

En l'espèce, un salarié avait été embauché en tant que rédacteur par CDI à temps partiel à compter du 1er juin 2009, avec une reprise d'ancienneté au 1er septembre 2006.

Son contrat de travail mentionnait qu'il était soumis à un horaire mensuel de 86,67 heures et que ses horaires seraient de 8h30 à 12h30 ou de 14h00 à 18h00, à son choix, sans la possibilité de réaliser des heures complémentaires.

Le contrat était muet concernant la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Lorsque le recours à des **heures complémentaires** a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, **à compter de la première irrégularité**, être requalifié en contrat de travail à temps plein

- (Cass. soc. 17-12-2014 n° 13-20.627 FS-PB),

Y compris si le travail à temps plein a été limité à une période d'un mois ou d'une semaine.

- (Cass. soc. 12-3-2014 n° 12-15.014 FS-PB ; Cass. soc. 15-9-2021 n° 19-19.563 FS-B).

-

II/ le délai de prescription quant aux rappels de salaires :

La chambre sociale rappelle souvent sa jurisprudence selon laquelle la demande de rappel de salaires fondée sur la requalification sollicitée a une **nature salariale** et se trouve soumise à la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail dont elle énonce les règles.

De plus, une période de restriction de 3 ans commence à chaque date d'échéance de paie et s'applique au montant dû à cette date ou, à la fin du contrat, au montant dû 3 ans avant la fin du contrat.

Par conséquent, le point de départ de l'action n'est pas les violations déposées par le salarié, mais la date d'échéance du rappel de salaire dû après la requalification.

La Chambre sociale a approuvé une décision de la Cour d'appel selon laquelle le délai de prescription triennal a été interrompu par une saisine du Tribunal des prud'hommes le 12 décembre 2016. Ainsi, le rappel de salaire requis est dû en novembre 2013, soit moins de 3 ans avant la rupture du contrat de travail, sans délai de prescription. Il est raisonnable pour un salarié de demander un rappel de salaire à temps plein dans un délai de 3 ans avant la rupture de son contrat de travail.

« Appliqué à l'action en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, ce principe a conduit la chambre sociale à juger que la demande principale est l'action en rappel de salaires, tandis que l'action en requalification n'est qu'un moyen au soutien de celle-ci. Dès lors que la créance objet de la demande a une nature salariale, la demande de rappel de salaires fondée sur la requalification est soumise à la prescription triennale de l'article L 3245-1 du Code du travail »

- (Cass. soc. 30-6-2021 n° 19-10.161 FS-B : FRS 15/21 inf. 17 n° 5 s.).

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseil-juridique.net](http://www.conseil-juridique.net): <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

JOAN DRAY

Avocat
MANDATAIRE EN TRANSACTIONS IMMOBILIERES

joanadray@gmail.com
www.vente-par-avocats.com
76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

TEL : 09 .54 .92.33.53