



Salariés à temps partiel : infractions à la durée du travail.

publié le 14/05/2015, vu 6166 fois, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

La Cour de cassation a rendu un arrêt important relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel et aux infractions relatives au sujet. (Cass. crim., 2 sept. 2014, n° 13-83.854).

La Cour de Cassation a rendu un arrêt important relatif à la durée du travail des salariés à temps partiel et aux infractions relatives au sujet. (Cass. crim., 2 sept. 2014, n° 13-83.854).

I. L'espèce.

Une société avait employé à temps partiel des salariés pour accomplir des prestations de travail au domicile de particuliers.

Suite à un procès-verbal rédigé par les services de l'inspection du travail en date du 11 février 2011, ladite société et son gérant avaient été cités devant le tribunal de police pour avoir, en violation des règles régissant le travail à temps partiel, employé des salariés sans contrat de travail écrit comportant les mentions légales, et employé des salariés à temps partiel en heures complémentaires **excédant le maximum légal et sans procéder aux majorations salariales prévues en cas de dépassement de la limite légale.**

Pour la société et son gérant, il ne pouvait y avoir infraction dès lors que les salariés étaient employés à **temps partiel choisi et non subi**, c'est-à-dire qu'**il ne pouvait leur être imposé des dépassements d'horaires sans leur accord exprès**, excluant de ce fait l'accomplissement d'heures complémentaires.

A l'inverse, pour l'inspection du travail et le ministère public, **les contrats de travail comportaient tous un horaire mensuel minimum**, principalement de 8 h, sans mention des limites dans lesquelles pouvaient être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Or, les salariés effectuaient des **heures complémentaires bien au-delà de la limite fixée par la loi** (10 % de la durée mensuelle de travail prévue au contrat).

II. Réglementation applicable.

La seule réglementation applicable était donc celle concernant les contrats de travail à temps partiel auxquels faisaient référence les contrats de travail examinés : **« le présent contrat de travail est conclu dans le cadre des dispositions des articles L. 3123-1 et suivants du code du travail ».**

Par ailleurs, l'article L.3123-14 du Code du travail dispose : «**Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. »**

L'article L.3123-17 dispose : « **Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2. »**

Ainsi, les heures effectuées par les salariés s'inscrivaient **soit dans les heures prévues contractuellement, soit dans les heures complémentaires** et ce, indépendamment de leur caractère choisi ou non.

La cour d'appel de Versailles, par arrêt du 15 mai 2013, avait condamné la société pour infractions à la réglementation sur le travail à temps partiel à 138 amendes de 55 euros, 138 amendes de 35 euros et 49 amendes de 55 euros, et le gérant à 138 amendes de 25 euros avec sursis, 138 amendes de 15 euros avec sursis et 49 amendes de 25 euros avec sursis.

III. La décision et rappel des textes.

La chambre criminelle de la Cour de Cassation confirme cette position des juges du fond en soutenant que « **les articles L. 3123-14, L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail ne distinguent pas selon que les heures effectuées au-delà de la durée prévue par le contrat de travail à temps partiel initial sont imposées ou non par l'employeur »**.

Le contrat de travail à temps partiel est au moins égal à vingt-quatre heures par semaine (C. trav., art. L. 3123-14-1) et inférieur à la durée légale du travail (C. trav., art. L. 3123-1).

L'employeur a la faculté de prévoir dans le contrat de travail **l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite du dixième de la durée du travail prévue au contrat** (C. trav., art. L. 3123-17) voire le tiers de cette durée dès lors qu'une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit (C. trav., art. L. 3123-18)

Par ailleurs, « les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement » (C. trav., art. L. 3123-17).

En cas de dépassement de ces plafonds, l'employeur est passible d'une amende **d'au plus 1 500 euros par salarié concerné**.

En outre, le fait de ne pas accorder une majoration de salaire de 25 % pour chaque heure complémentaire accomplie au-delà du dixième de la durée stipulée au contrat est puni de l'amende prévue pour les **contraventions de la quatrième classe** (C. trav., art. R. 3124-10).

IV. Jurisprudence.

Toutefois, la pratique montre qu'augmenter la durée du travail d'un salarié à temps partiel n'est pas chose aisée. La Cour de cassation a ainsi décidé que dès lors 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** », la requalification du contrat à temps complet d'imposait (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12

15.014 ;Cass. soc., 14 mars 212, n° 10-28.413. - Cass. soc., 13 mars 2013, n° 11-27.331).

La moindre erreur de l'employeur en la matière peut se révéler fatale étant donné que le salarié peut réclamer à son employeur le salaire qu'il aurait dû lui verser sur une base de temps plein, dans le cadre de la prescription triennale (C. trav., art. L. 3245-1).

L'arrêt du 2 septembre 2014 rappelle les sanctions pénales. Et dans le même temps, il indique que les moyens de défense du contrevenant sont pour le moins faibles.

En effet, la société soutenait que « **ce n'est que lorsqu'elles sont imposées par l'employeur que les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat constituent des heures complémentaires** ».

La Chambre Criminelle balaie cependant cette argumentation en affirmant que **la législation relative au temps partiel ne distingue pas selon que les heures effectuées au-delà de la durée prévue par le contrat de travail sont imposées ou non par l'employeur.**

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

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53