



Temps partiel, heures complémentaires et majoration

Jurisprudence publié le **26/03/2011**, vu **3825 fois**, Auteur : [Me Anne-France PETIT](#)

Soc. 7.12.2010 n°[09-42.315](#).

LES FAITS :

Une salariée est engagée en qualité d'agent de service. Elle conclut plusieurs avenants temporaires à son contrat de travail à temps partiel augmentant son temps de travail. Elle saisit la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaire au titre de la **majoration de 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée du travail prévue à son contrat**, conformément à l'article L. [3123-19](#) du code du travail.

PROCEDURE :

Le Conseil de Prud'hommes fait droit aux demandes de la salariée. Pourvoi de l'employeur.

COUR DE CASSATION :

Pour la Cour de cassation, "*les articles L. [3123-14](#) 4°, L. [3123-17](#) et L. [3123-18](#) du code du travail, qui constituent **des dispositions d'ordre public** auxquels il ne peut être dérogé, **ont pour objet de limiter le nombre d'heures que peut effectuer un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat** ; il en résulte que **toutes les heures effectuées au-delà de cette durée, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires**"*

"Le conseil de prud'hommes, qui a *exactement qualifié toutes les heures effectuées au-delà de la durée du travail inscrite au contrat de la salariée d'heures complémentaires, en a déduit à bon droit que toutes celles qui avaient été effectuées au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat, devaient supporter la majoration de 25 % prévue par l'article L. [3123-19](#) du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé*".

Cette décision est évidemment très satisfaisante.

Afin d'échapper à cette majoration, les employeurs faisaient signer à leurs salariés des avenants (à durée déterminée) au contrat de travail à temps partiel - avenants parfois constants ou, en tous cas, très réguliers - afin d'éviter de régler les heures effectuées au-delà de la limite d'un dixième prévue au contrat (ou au tiers sous conditions), de façon majorée.

Cette pratique des employeurs leur laissait une grande flexibilité puisque le contrat demeurait à temps partiel et ne les soumettait à aucune contrainte, en cas de dépassement, puisqu'ils faisaient signer à leurs salariés des avenants afin d'éviter la majoration des heures effectuées au delà des limites (du dixième ou du tiers), ce qui portait, d'ailleurs, le temps de travail dans une limite assez proche d'un temps plein.

Les salariés, quant à eux, subissaient cette situation en demeurant à temps partiel alors qu'ils signaient régulièrement des avenants qui les amenaient à un temps de travail proche d'un temps plein, tout en étant maintenu à une rémunération normale et en revenant à un temps partiel lorsque l'employeur le décidait.

Cette décision de la Cour de cassation mettra donc fin à certains abus.