Image not found or type unknown

TEMPS PARTIELS : VERS DES HEURES COMPLEMENTAIRES VOLONTAIRES POUR GAGNER PLUS ?

publié le **27/09/2014**, vu **2476 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Etant un contrat dit « d'exception », la loi impose la mention de certains éléments concernant le contrat de travail à temps partiel. La finalité de cet élan protecteur du législateur est d'éviter que le contrat « de principe », soit notre bon vieux CDI, tombe en désuétude…

Depuis le 1er juillet 2014, une durée minimale de travail fixée à 24 heures par semaine, sauf dérogation légale ou conventionnelle ouvrant droit à une durée inférieure, s'applique aux temps partiels « subis ».

Pour mémoire, le contrat de travail à temps partiel doit préciser toutes les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,

- les éléments de la rémunération,

- la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue,

- **la répartition de la durée du travail** entre les jours de la semaine ou les semaines du mois (sauf pour les salariés dont la durée de travail est répartie sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année),

- les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail pour chaque journée travaillée,

- les cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée et la nature de cette modification.

- les **limites de l'utilisation des heures complémentaires**.

En tout état de cause, un employeur ne peut pas modifier la durée de travail du salarié sans son accord. Toutefois, des spécificités sont prévues dans les cas suivants :

- la modification de la répartition de la durée de travail,

- l'accomplissement régulier d'heures complémentaires.

Quid juris : et le salarié peut-il sur la base du volontariat « gonfler » le nombre d'heures de son contrat de travail à temps partiel sans demande préalable de son employeur ?

La question n'est pas anodine puisqu'il s'agit là de travailler plus pour gagner plus mais, sans

l’accord de l’employeur. Une nouvelle forme de « volontariat de bonne conscience professionnelle ». Le salarié estimant qu’il y a des tâches à poursuivre rogne sur ses horaires contractuels pour les terminer et réclame ensuite le paiement des heures complémentaires réalisées.

Dans une récente affaire, un dirigeant d’entreprise a été assigné devant le tribunal de police pour non respect des règles sur le travail à temps partiel. En l’occurrence, des salariés à temps partiel avaient accomplis **volontairement des heures complémentaires au-delà de la limite légale** sans que des majorations salariales leur soient versées sur leur paie.

Quid juris : est-ce que des heures complémentaires non imposées par l'employeur constituent des heures complémentaires ?

Volontariat ou non, les juges du fond ont qualifié les heures litigieuses comme étant des heures complémentaires devant donner lieu aux versements des majorations prévues par les textes applicables.

L’affaire fût portée jusqu’en cassation et la Haute Cour a souligné que **les dispositions du Code du travail sur la rédaction du contrat de travail à temps partiel**, sur la limite légale d’un dixième de la durée du travail du salarié pour l’accomplissement d’heures complémentaires et sur la rémunération des heures complémentaires accomplies au-delà de cette limite légale **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**. Dès lors, si des salariés à temps partiel font des heures complémentaires au-delà de la limite légale, elles doivent être rémunérées au taux majoré.

Peut-on en conclure qu’une nouvelle ère des relations de travail est en marche… ?

En effet, si les patrons budgétisent leur masse salariale et qu’ils se retrouvent dans une gestion des comptes hasardeuse, comment alors maîtriser leurs dépenses ?

Puis, cela revient à se demander pourquoi tel ou tel collaborateur a eu besoin de plus de temps que prévu pour terminer son travail aux frais de son patron alors, qu’un autre lui a fini sa journée avec un travail ficelé dans les délais…

Cette jurisprudence n’est-elle pas la porte ouverte à toutes les dérives possibles ?

Qui peut juger de l’opportunité d’un travail supplémentaire volontaire, le salarié lui-même ?

Les entreprises vont-elles bientôt devoir « fliquer » leur personnel pour s’assurer d’un départ à l’heure afin de contenir les débordements se répercutant sur la durée du travail ?

Au moment où de nombreuses réformes sont attendues avant la fin de l’année, cette jurisprudence vient éroder la confiance et la stabilité nécessaires à la croissance et à la compétitivité de nos entreprises pour qu’elles investissent tant en recherche et développement que dans la création d’emplois.

Affaire à suivre peut-être prochainement avec un revirement jurisprudentiel…

Nadia RAKIB

Source

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cass. crim., 2 sept. 2014, n° 13-83.854, D

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés