



avenants temporaires au contrat

Par **samaritain35**, le **10/02/2011** à **17:29**

Bonjour,

il semble déconseillé de faire des avenants temporaires aux salariés à temps partiel pour augmenter provisoirement leur nombre d'heure.

Et pourtant quand des salariés partent en CP, ou bien en maladie ceux à temps partiel sont ravis d'avoir un complément de salaire. Que doit-on faire dans cette situation?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **10/02/2011** à **17:35**

Bonjour,

Je n'ai pas connaissance d'un tel conseil contraire mais la Cour de Cassation estime que la durée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut pas être portée à celui d'un salarié à temps plein sur une période définie à la Convention Collective...

Par **samaritain35**, le **10/02/2011** à **17:44**

Voici le type d'informations que je lis sur les sites juridiques, maintenant si vous me confirmez que je peux le faire j'en suis très contente.

"On le sait, la pratique consistant à conclure avec des salariés à temps partiel des avenants temporaires à leur contrat de travail ayant pour objet de modifier leur durée de travail, afin de la porter pour une période limitée à la durée légale ou conventionnelle, est largement usitée dans le secteur, notamment pour faire face à des remplacements de salariés absents.

La jurisprudence récente de la Cour de cassation est cependant défavorable à ces avenants (voir par exemple, Cass. soc, 16 novembre 2007, n°06-40.987) puisqu'elle considère que l'avenant temporaire s'analyse comme une modification du contrat de travail, et donc que le salarié concerné est en droit de refuser une nouvelle modification le replaçant dans la situation antérieure à cet avenant.

Cette jurisprudence est critiquable, puisqu'au moyen d'un avenant temporaire, la durée du travail est portée à un temps plein. Pendant cette période à temps complet, les textes

spécifiques relatifs au temps partiel devraient a priori être inapplicables. Lorsque l'avenant porte la durée du travail à 35 heures (ou à la durée conventionnelle), c'est-à-dire à temps plein, les parties au contrat conviennent de sortir temporairement du temps partiel, ce qu'aucune disposition légale n'interdit expressément.

A l'inverse, une augmentation temporaire de la durée du travail laissant la situation contractuelle dans le cadre de la réglementation du travail à temps partiel peut être contestable car elle prive le salarié des dispositions avantageuses relatives aux heures complémentaires (paiement à 25 % des heures complémentaires effectuées au-delà de 10 %).

C'est exactement la situation qui était jugée en l'espèce.

Une salariée avait été engagée en qualité d'agent de service à temps partiel. Elle a par la suite conclu plusieurs avenants temporaires à son contrat de travail à temps partiel augmentant son temps de travail, sans pour autant le porter jusqu'à un temps plein. La Cour de cassation juge que toutes les heures accomplies par le salarié au-delà de la durée prévue par son contrat sont des heures complémentaires et que toutes celles qui sont effectuées au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat, doivent donc supporter la majoration de 25 % par le code du travail, il importe peu à cet égard que ces heures aient été convenues par un avenant temporaire au contrat de travail à temps partiel. Une fois encore, la jurisprudence rappelle que ce type d'avenants doit être utilisé avec précautions... et place l'employeur dans une situation délicate voire impossible."

Par **P.M.**, le **10/02/2011** à **18:17**

C'est ce que j'indiquais qu'il ne fallait pas porter la durée du travail d'un temps partiel à un temps plein mais il est quand même possible de l'augmenter en deça de cette limite... Comme le dit la conclusion de l'article cela place l'employeur dans une situation délicate mais à mon avis pas impossible s'il voulait privilégier le temps plein ce qui n'est malheureusement pas le cas dans certaines branches d'activités comme la grande distribution alors que certain(e)s salarié(e)s le réclament...