



Modification temps de travail

Par **Rosette**, le **28/03/2009** à **20:31**

Bonjour,

Je travaille depuis 3 ans dans une entreprise en temps partiel avec un contrat de 21.66 h par mois. Mon employeur m'a demandé si je pouvais faire plus d'heure. J'ai répondu oui. Depuis 2 mois, mon bulletin de salaire a changé et il fait mention de 120 h. Je n'ai signé aucun avenant à mon contrat initial. Est-ce que mon employeur peut revenir à mon contrat initial ou puis-je considérer qu'à l'avenir mon contrat fera toujours 120 h ?

Merci pour votre réponse.

Par **Aquanaute13**, le **29/03/2009** à **11:53**

Bonjour Rosette

Voici ma réponse qui malheureusement est longue, la partie propre à votre question est en fluo mais tout le reste peut vous intéresser.

Quelles mentions doivent figurer dans le contrat de travail à temps partiel ?

Le contrat de travail à temps partiel peut être conclu pour une durée indéterminée ou déterminée.

Dans tous les cas, il doit être écrit et mentionner :

la qualification du salarié ;

les éléments de la rémunération ;

la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue ;

la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Cette mention n'est pas obligatoire pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application des articles L. 3122-2 du Code du travail (c'est-à-dire un accord collectif définissant les modalités d'aménagement du temps de travail et organisant la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année ; lorsqu'il s'applique à des salariés à temps partiel, il doit prévoir les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail) ;

les cas dans lesquels cette répartition peut être modifiée ainsi que la nature des modifications ;

les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.

En cas de recours au temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, un avenant au contrat de travail doit être conclu qui reprend les mentions ci-dessus.

La durée de travail prévue dans le contrat de travail doit être respectée. Elle peut néanmoins varier de trois façons : par l'accomplissement d'heures complémentaires, par la mise en place d'un système de modulation annuelle ou encore à la demande du salarié.

[fluo]Les heures complémentaires[/fluo]

Il s'agit des heures effectuées au-delà de la durée du travail mentionnée dans le contrat de travail. Distinctes des heures supplémentaires, leur recours est strictement encadré :

- 1 - les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être demandées au salarié doivent être mentionnées dans le contrat ;
- 2 - 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 du Code du travail (sur ces accords, voir précisions ci-dessus) 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 précité. Ainsi, par exemple, pour une durée de travail hebdomadaire fixée à 30 heures, le salarié ne peut effectuer plus de 3 heures complémentaires par semaine. Toutefois une convention ou un accord de branche étendu peut augmenter le nombre d'heures complémentaires (jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat). Mais dans ce cas, c'est-à-dire lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % ;
- 3 - l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié à hauteur de celle d'un salarié à temps plein ;
- 4 - [fluo]lorsque, pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 du Code du travail (sur ces accords, voir précisions ci-dessus) si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli. Par exemple, un salarié dont le temps partiel est fixé à 28 heures hebdomadaires accomplit, pendant plus de 3 mois, 31 heures par semaine. La durée du travail mentionnée dans son contrat de travail devra donc être modifiée, sauf opposition du salarié : de 28 heures, elle passera à 31 heures.[/fluo]

Remarque

Le salarié peut refuser, sans encourir une sanction ou un licenciement, d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites prévues par son contrat de travail. Il en est de même lorsque la demande de l'employeur est formulée moins de trois jours avant la date prévue

pour l'accomplissement des heures complémentaires.

Quelques particularités doivent être soulignées :

un salarié à temps partiel peut avoir plusieurs employeurs sous réserve que la durée globale journalière et hebdomadaire ne dépasse pas les maxima légaux : respectivement 10 heures par jour et 48 heures par semaine, ou 44 heures sur 12 semaines, 46 heures dans certains secteurs ;

l'employeur a l'obligation d'accéder à la demande d'un salarié à temps partiel qui souhaite occuper un emploi à temps complet vacant dès lors que l'intéressé remplit les conditions requises par l'emploi concerné. De même, un salarié à temps complet est prioritaire, s'il le souhaite, pour prendre un emploi à temps partiel disponible dans l'établissement ou dans l'entreprise correspondant à sa catégorie professionnelle.

À cela s'ajoute la dernière jurisprudence

[url=http://http://www.miroirsocial.com/actualite/les-salaries-a-temps-parti[/fluo][fluo]el-sont-prioritaires-sur-les-postes-a-temps-plein[/url]]

Les juges viennent de préciser que cette priorité s'exerce également lorsque le poste à pourvoir est à durée déterminée.

Ainsi, un employeur ne peut pas refuser la demande d'une salariée, travaillant à mi-temps, d'occuper un poste à trois quarts temps, sous prétexte que celui-ci est à pourvoir pour une durée déterminée (remplacement d'un congé maladie).

Il doit accepter la demande de la salariée, et embaucher en CDD pour le poste à mi-temps libéré.

Vous devez donc proposer à tous les salariés travaillant à mi-temps les postes qu'ils sont susceptibles d'occuper, que ces postes soient permanents ou temporaires, qu'ils soient à temps plein ou qu'ils permettent d'augmenter leur temps de travail.

(Cass. soc., 24 septembre 2008, n° 06-46292 ; C. trav., art. L. 3123-8)

J'espère avoir répondu à votre question.

Très cordialement Aquanaute13

Par **Rosette**, le **29/03/2009** à **12:48**

Bonjour,
Merci pour votre réponse. Elle répond tout à fait à ma question.
Bonne journée.