

Temps partiel, heures supplémentaires et avenant...

Par **Sopra**, le **08/07/2010** à **19:48**

Bonjour à tous,

Je suis actuellement en CDI en temps partiel (27h par semaine). Ce mois de juillet, on me demande d'effectuer des heures en plus afin de pallier à l'absence de collègues en temps plein qui partent en vacances.

Ainsi, pour les semaines qui viennent, on me demande de faire 36h30 par semaine, formalisées par un avenant au contrat de travail. Or, étant en contrat à temps partiel, il me semble que je ne peux légalement pas dépasser 35h : une personne en temps partiel n'a pas le droit d'effectuer des heures supplémentaires, n'est-ce pas ?...

J'ai posé la question à mon employeur, et voici sa réponse :

[citation]Il est en effet impossible de dépasser 35h dans le cadre de votre contrat de travail initial.(heures supplémentaires portant la durée de votre contrat à 36h30) . Néanmoins il est tout à fait possible dans le cadre d'un avenant de porter votre durée de travail à 36h30 : avenant de passage temporaire à temps complet. Ces heures sont rémunérées au taux normal.[/citation]

Donc, en gros, je vais faire plus de 35h sans contrepartie, alors que mes collègues en temps plein ont des RTT et des majorations si elles font des heures supplémentaires.

Est-ce légal, tout ça parce que je signerais un avenant ? (que je n'ai pas encore signé ceci dit)

Donc l'employeur peut faire ce qu'il veut, même être illégal en matière de droit du travail, tant que c'est écrit dans un avenant ? C'est trop pratique pour les employeurs quand même...

Je vous remercie si vous avez des conseils ou des remarques sur mon cas.

Par **Paul PERUISSET**, le **15/07/2010** à **08:24**

Bonjour,

Votre employeur a raison. Il peut vous demander de passer temporairement à temps plein (si toutefois votre situation personnelle vous le permet).

Bien entendu, dans ce cas, si vous effectuez 36,50 heures / semaine, vous devrez percevoir les avantages de vos collègues.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Sopra**, le **15/07/2010 à 09:56**

Merci pour votre réponse.

Hé bien je ne perçois aucun avantage. Les heures en plus (au delà de 27h) sont rémunérées au taux normal, dont celles au delà de 35h. Aucune majoration au-delà du 10è des 27h, ni au-delà des 35h...

Par **Paul PERUISSET**, le **15/07/2010 à 10:13**

Je précise ma réponse qui n'a pas été bien comprise. Entre 27h et 35h, les heures sont payées au taux normal, puisqu'un avenant modifie la durée. Par contre au de de 35h, elles doivent être majorées comme pour l'ensemble du personnel.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Sopra**, le **15/07/2010 à 10:16**

Hé bien, vous voyez la réponse de mon employeur, il est bien écrit : "Ces heures sont rémunérées au taux normal."... Pour moi il parle de toutes les heures au-delà de 27h.

Je précise que les questions que je lui posais était "est-ce qu'il nous est possible de travailler au-delà de 35h ?" ET "comment l'1h30 au delà de 35h est rémunérée ?"

Par **Paul PERUISSET**, le **15/07/2010 à 10:39**

Oui, mais sa réponse peut prêter à confusion. Au delà de 35 h, il s'agit d'heures supplémentaires.

Paul PÉRUISSET

Par **Sopra**, le **15/07/2010 à 11:07**

Oui effectivement. Mais le souci, c'est qu'étant en temps partiel, je n'ai normalement pas droit aux heures supplémentaires, si ? (enfin, c'est dans la loi en tout cas...)...

Ou alors j'ai droit aux heures supplémentaires si je signe un avenant me faisant passer pour quelques semaines temporairement en temps complet, c'est ça ?

Je suis perdue, c'est vraiment tordu tout ça...

Par **Paul PERUISSET**, le **15/07/2010 à 12:44**

Effectivement, du fait de l'avenant au contrat de travail, vous n'êtes plus à temps partiel mais provisoirement à temps plein, et en conséquence, les heures supplémentaires sont autorisées.

Paul PERUISSET

Par **Sopra**, le **15/07/2010 à 22:35**

D'accord, c'est plus clair maintenant ! Je vais donc de nouveau me renseigner auprès de mon employeur sur ce point.

Merci beaucoup pour vos réponses et votre patience ! :)

Par **miyako**, le **15/07/2010 à 22:43**

Bonsoir,

ON NE PEUT PAS VOUS IMPOSER DE PASSER D'UN TEMP PARTIEL A UN TEMPS PLEIN DE CETTE MANIERE.

Si j'ai bien compris ,c'est à titre temporaire ,pour un surplus d'activité limitée dans le temps. Dans ce cas ,l'employeur peut vous imposer des heures complémentaires à hauteur de 10% payées normalement et au delà des 10% des heures sup.majorées de 25% .

Pour pouvoir ,vous imposer des heures complémentaires ,il faut que vous n'ayez pas de contraintes familiales ou un second emploi.La même chose pour des changements d'horaires. Si vous êtes dans la restauration,les 10% heures complémentaires sont majorés de 5% et au dessus 25% - voir convention collective HCR -

D'une façon générale ,l'employeur ,meme par avenant ,ne peut pas exiger d'un temp partiel le passage à temp plein ,sans l'accord du salarié concerné et JAMAIS d'une façon temporaire ou saisonnière .Les heures complémentaires sont plafonnées à 10% payée normalement ,au delà c'est 25% de majoration et attention si la situation perdure longtemps ,à la demande du salarié ,le contrat peut être requalifié en temp plein par le CPH.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **Sopra**, le **15/07/2010** à **22:52**

On ne m'impose pas ces heures complémentaires, à dire vrai j'en ai besoin en ce moment, et ça ne me gêne pas de remplacer les collègues pendant les congés d'été, n'ayant pas d'autre job complémentaire actuellement.

Par contre, du moment que je signe des avenants, je n'ai plus la majoration de 25% au delà des 1/10è de temps, puisque je suis considérée dans les avenants comme temporairement en temps complet (et donc payée au taux normal)...

Je trouve ça tarabiscoté, parce que d'un côté la loi dit majoration de 25% au delà des 1/10è de temps, mais de l'autre, de toute façon, pour changer les horaires il faut bien signer un avenant, qui au final transforme ces heures complémentaires en heures normales... Du coup au final cette majoration au delà des 1/10è de temps n'est surement jamais appliquée !...

C'est quand même bien ficelé pour l'intérêt de l'employeur tout ça... J'étais allée voir l'inspection du travail, et on m'avait dit qu'il y avait un vide juridique à ce sujet...

Par **miyako**, le **16/07/2010** à **00:09**

Bonsoir,

Non Sopra ,dans votre cas ,on ne peut pas vous faire un avenant pour un temp plein TEMPORAIRE;

L'employeur devra vous payer les heures sup.majorée à 25% au delà des 10% d'heures complémentaires.

Si l'employeur vous fait un avenant pour un temp plein temporaire ,ce sera considéré ,comme une requalification TEMP PLEIN permanente,pour une durée indéterminée et il ne pourra plus revenir à temps partiel après ,sauf à vous payer les heures sup..L'employeur ne peut pas "magouiller" de cette manière;il n' y a pas de vide juridique à ce sujet .De plus en agissant ainsi ,l'employeur risque un redressement URSSAF pour dissimulation d'heures sup.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **Sopra**, le **16/07/2010** à **09:32**

Bonjour Miyako,

Ça veut donc dire que mon employeur est en tort pour toutes les fois où j'ai fait des heures complémentaires (au delà de 29.7h et en dessous de 35h), car je n'ai [s]jamais[/s] été payée avec 25% de majoration en tout cas !

Le problème dans ce que vous me dites c'est qu'en tant que temps partiel, les heures supp

me sont interdites, n'est-ce pas ?

Par **miyako**, le **16/07/2010** à **10:16**

Bonjour,

Non les heures sup ne vous sont pas interdites,MAIS VOTRE EMPLOYEUR DOIT VOUS LES PAYER A 25% DE PLUS .

Vous pouvez faire une régularisation sur 5 ans en arrière.

Mais ce que l'on ne peut pas faire ,c'est ,sous prétexte d'accroissement d'activité saisonnière,l'employeur fasse un avenant contrat temps complet,POUR NE PAS AVOIR A PAYER LES HEURES SUPPLEMENTAIRES .Cela ,constitue une fraude à l'URSSAF ,avec toutes les conséquence risquées.

Si vous êtes d'accord ,rien ne s'oppose à ce vous fassiez des heures sup.

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **Paul PERUISSET**, le **16/07/2010** à **10:43**

Bonjour,

Le passage d'un temps partiel à un temps plein provisoire et OCCASIONNEL n'est pas interdit, sous réserve de l'accord du salarié d'une part et sous réserve que ce ne soit pas fait de manière fréquente pour détourner la loi, comme l'a récemment jugé la Cour de cassation, qui a rejeté le pourvoi de l'employeur car ce dernier modifiait de manière FREQUENTE les horaires d'un salarié, ce qui ne semble pas être le cas dans la situation de Sopra.

Voici l'arrêt de la Cour de cassation:

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 19 mai 2010

N° de pourvoi: 09-40056

Non publié au bulletin Rejet

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
Me Brouchet, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 18 novembre 2008), que Mme X... a été engagée à compter du 21 février 2001 par M. Y..., aux droits duquel vient la société Durand Loygue Mari, en vertu de contrats à durée déterminée successifs à temps partiel d'une durée de 25 heures par semaine réparties sur trois jours, dont le dernier a pris fin le 18 septembre 2003 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, et de l'avoir condamné en conséquence à payer diverses sommes à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que si la qualification de contrat de travail à temps complet doit être retenue lorsque le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur, cette impossibilité ne peut se déduire du seul fait que l'employeur ait demandé un certain nombre de fois au salarié de modifier la répartition de ses horaires ; qu'en décidant cependant que l'obligation de Mme X..., la salariée, de se tenir constamment à la disposition de l'employeur résultait du seul fait que M. Y..., l'employeur, lui ait demandé "une quinzaine de fois de modifier la répartition de ses horaires" durant le contrat de travail, soit entre le 21 février 2001 et le 18 septembre 2003, la cour d'appel qui n'a pas tiré de ses constatations de fait les conséquences légales qui en découlaient, a violé l'article L. 212-4-3, alinéa 1, devenu L. 3123-14 du code du travail ;

2°/ que la qualification de contrat de travail à temps complet peut être retenue lorsque le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en se bornant à relever que Mme X..., la salariée, était donc contrainte de se tenir constamment à la disposition de son employeur, sans constater que Mme X... se trouvait également placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4-3, alinéa 1, devenu L. 3123-14 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté, au terme d'une analyse des extraits d'agendas et de téléphone produits par la salariée, que l'employeur modifiait fréquemment la répartition contractuelle de ses jours de travail, ce dont il se déduisait que, s'étant trouvée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, elle devait se tenir à la disposition constante de l'employeur, la cour d'appel n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Durand-Loygue-Mari aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Durand-Loygue-Mari à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai deux mille dix.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Brouchet, avocat aux Conseils, pour la société Durand Loygue Mari

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié le contrat de travail à temps partiel de Madame X... en un contrat de travail à temps plein et d'AVOIR condamné la SELARL DURAND-LOYGUE-MARI à lui verser diverses sommes à titre d'indemnités subséquentes ;

AUX MOTIFS QUE l'horaire contractuel était de 25 heures hebdomadaires avec la répartition suivante : jeudi de 9h à 12h et de 14h à 19h ; mercredi et vendredi de 8h30 à 12h et de 14h à 19h ; qu'or, il résulte des extraits d'agendas et de téléphone produits que Mme X... travaillait fréquemment en dehors de ces jours. M. Y... admet d'ailleurs qu'il lui a demandé une quinzaine de fois de modifier la répartition de ses horaires ; que la salariée était donc contrainte de se tenir constamment à la disposition de son employeur et sa demande de requalification est fondée ;

ALORS D'UNE PART QUE si la qualification de contrat de travail à temps complet doit être retenue lorsque le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur, cette impossibilité ne peut se déduire du seul fait que l'employeur ait demandé un certain nombre de fois au salarié de modifier la répartition de ses horaires ; qu'en décidant cependant que l'obligation de Mme X..., la salariée, de se tenir constamment à la disposition de l'employeur résultait du seul fait que M. Y..., **l'employeur, lui ait demandé « une quinzaine de fois de modifier la répartition de ses horaires » durant le contrat de travail, soit entre le 21 février 2001 et le 18 septembre 2003**, la Cour d'appel qui n'a pas tiré de ses constatations de fait les conséquences légales qui en découlaient, a violé l'article L. 212-4-3, alinéa 1, devenu L. 3123-14 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART QUE la qualification de contrat de travail à temps complet peut être retenue lorsque le salarié est placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et doit se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en se bornant à relever que Mme X..., la salariée, était donc contrainte de se tenir constamment à la disposition de son employeur, sans constater que Mme X... se trouvait également placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 212-4-3, alinéa 1, devenu L. 3123-14 du Code du travail ;

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen du 18 novembre 2008
Cour d'appel de Rouen, 18 novembre 2008, 08/01300

Cordialement,
Paul PERUISSET

Par **miyako**, le **16/07/2010 à 22:06**

Bonsoir,
Un arrêt qui s'applique sans contestation possible à SOPRA ,si jamais ,elle accepte la

requalification de son contrat de travail temps partiel en TEMPS PLEIN par avenant .
ARRÊT //CASSATION SOCIALE 11 JANVIER 2006 N°03-46.698 BCV N°5;RJS 3/06 N°304
Lorsque en exécution d'un avenant contractuel,un salarié à temps partiel est passé à temps plein afin de remplacer un salarié absent,cet avenant doit s'analyser comme une modification du contrat de travail du salarié,qui est ainsi EN DROIT DE REFUSER UNE NOUVELLE MODIFICATION LE REPLACANT DANS LA SITUATION ANTERIEURE A CET AVENANT.

l'article L3123-17 du code du travail ,précise clairement que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temp partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat.(sauf accord collectif conforme à l'article L3122-2ct)

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un temps partiel,au niveau de la durée légale du travail ou la durée fixée conventionnellement.

L'article L3123-19 du code du travail précise que toutes les heures accomplies au delà du 1/10 des heures complémentaire ,doivent être majorée de 25% .Aucun repos compensateur n'est prévu par cet article.

SOPRA,vous pouvez donc signer votre avenant ,mais vous ne serez pas obligée de revenir en arrière ,même si cela est indiqué dans votre avenant ,car une telle clause serait abusive ,donc illicite (nulle).

Votre salaire et les avantages devront être identiques à tous les temps pleins de l'entreprise et vous êtes en droit de demander le paiement rétroactif de toutes vos heures majorées à 25% effectuées avant la date du départ de votre avenant temps plein ,ceci sur 5 années maxi.

**Amicalement vôtre
suji Kenzo conseiller RH**