Requalification du contrat de travail à temps partiel

Un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet, quand la durée de travail accomplie, par le salarié, dépasse la durée légale de travail.

La Cour de cassation clarifie la requalification d'un contrat de travail à temps partiel, en cas de dépassement de la durée légale de travail, même si celle-ci n'est qu'hebdomadaire.

Un salarié a été engagé par une société en tant qu'agent de sécurité, selon un contrat de travail à temps partiel d'une durée mensuelle de 50 heures.

Par rupture conventionnelle, le contrat de travail a été rompu.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, demandant la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, outre le paiement de diverses sommes dues.

Pour la Cour d'appel, la durée de travail était fixée mensuellement; partant, la réalisation durant une semaine d'un horaire supérieur à la durée légale hebdomadaire, ne saurait entraîner la requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps plein.

Accueillant le pourvoi, au visa des articles L 3121-10 et 3123-17 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, la Cour de cassation juge que:

- La durée de travail légale effective est fixée à 35h par semaine civile; au titre de l'article L3123-17 CT, le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié, à temps partiel, au cours d'une même semaine ou même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.
- De même, les heures complémentaires ne peuvent porter la durée de travail accomplie au-delà de la durée légale du travail.
- En vertu des dispositions de l'ancien article L3123-17 du code du travail, la Cour de cassation réaffirme le régime strict appliqué au contrat à temps partiel.

Cass. Soc. 15 septembre 2021, n°19-19.563

https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/996_15_47688.html