



**Temps partiel : c'est la durée hebdomadaire de travail
qui compte**

Les salariés qui travaillent à temps partiel, c'est-à-dire en deçà de la durée légale du travail (35 h par semaine), peuvent, si leur contrat le prévoit, effectuer des heures complémentaires.

Mais attention, l'accomplissement d'heures complémentaires ne doit pas avoir pour effet de porter leur durée du travail au niveau de la durée légale de travail car dans un tel cas, leur contrat est requalifié en contrat de travail à temps plein et pour voir si la durée légale du travail est atteinte (ou dépassée), il convient de décompter les heures de travail du salarié de façon hebdomadaire et ce, même si sa durée de travail est fixée mensuellement.

Dans une affaire récente, un salarié bénéficiait d'un contrat de travail à temps partiel prévoyant une durée de travail de 50 h par mois.

Au cours d'une semaine, il avait accompli 36,75 h (heures complémentaires comprises).

Observant qu'il avait dépassé, sur cette semaine, la durée légale de travail, il avait saisi la justice en vue d'obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

Saisie du litige, la Cour d'appel n'avait pas fait droit à demande.

Pour elle, si le salarié avait, en effet, dépassé la durée légale de travail sur une semaine, sa durée mensuelle de travail n'avait pas excédé celle prévue dans son contrat de travail (soit 50 h par mois).

Mais pour les juges de la Cour de cassation, peu importe que la durée du travail du salarié soit fixée sur la semaine ou sur le mois.

Les heures de travail accomplies par le salarié doivent être décomptées de façon hebdomadaire et si cette durée de travail hebdomadaire atteint ou dépasse la durée légale de travail, le contrat de travail à temps partiel doit, dès que cette limite est atteinte (ou dépassée), être requalifié en contrat de travail à temps plein.

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