



**Temps partiel aménagé sur l'année : appréciation de
l'atteinte de la durée légale du travail**

Par une décision rendue le 7 février 2024 (n°22-17696), la Cour de cassation est venue préciser que la salariée à temps partiel ne pouvait se prévaloir du dépassement de son horaire de travail pour solliciter la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein, dès lors que son temps de travail annuel était inférieur à la durée prévue par l'accord portant aménagement du temps de travail au sein de l'entreprise.

En l'espèce, la salariée avait un contrat de travail à temps partiel à 70 heures par mois et était soumise à l'accord d'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel applicable au sein de l'entreprise.

Postérieurement à son départ des effectifs, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps complet et d'un rappel de salaire, en se prévalant du nombre d'heures complémentaires réalisées au-delà de l'horaire de travail hebdomadaire.

Les juges du fond l'ont déboutée de ses demandes en relevant que l'accord collectif relatif à l'aménagement de la durée du travail applicable « *prévoyait des variations des horaires de travail de 0 à 20 % par rapport à l'horaire mensuel de référence et que la durée de travail des salariés à temps partiel était inférieure à 1 600 heures* ».

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation en soutenant que les heures complémentaires effectuées avaient eu pour effet de porter ses horaires de travail au-delà de la durée conventionnelle et sollicitait ainsi la requalification de son contrat à temps plein à compter de cette irrégularité.

La Cour de cassation, au visa de l'article L. 3123-9 du Code du travail, confirme la décision des juges du fond, en considérant que si le dépassement horaire hebdomadaire était « *ponctuel* », la salariée ne démontrait pas que les heures de travail réalisées avaient pour effet de dépasser la durée annuelle de travail fixée à 1.600 heures par l'accord, de sorte que sa demande de requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps complet était infondée.

Cette décision n'est pas surprenante en ce qu'elle avait déjà jugé que « *ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors que la durée du travail du salarié n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement* » (Cass. soc., 18 décembre 2019, n°18-12447).

En synthèse, seul le dépassement de la durée légale hebdomadaire ou annuelle du travail a pour conséquence la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet.

Reste en suspens une question, celle de savoir si un dépassement récurrent serait susceptible d'entraîner la requalification, même si la limite annuelle n'est pas atteinte ?

Il apparait, selon nous, que non mais restons vigilants !

https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000049130149?init=true&page=1&query=22-17696&searchField=ALL&tab_selection=all