

En bref...

Actualités et Jurisprudences

Edito

Temps partiel : 36,75 heures sur une semaine, c'est trop ! (Cass. soc. 15 septembre 2021, n°19-19.563)

Un salarié, agent de sécurité, a été embauché en 2013 selon un contrat de travail à temps partiel d'une **durée mensuelle de 50 heures**. En novembre 2016, l'employeur et le salarié signent une **rupture conventionnelle** du contrat de travail. Le salarié **assigne** ensuite l'employeur devant le conseil de prud'hommes en **requalification** du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet.

Le salarié estime qu'en février 2015, il a effectué des **heures complémentaires** qui ont porté sa **durée hebdomadaire de travail à la durée légale du travail**, ce qui est interdit par l'article **L.3123-17**.

La Cour d'appel de Riom, le 21 mai 2019, **rejette les prétentions du salarié**, en énonçant que la **durée du travail** du salarié était **fixée mensuellement**. Dès lors, la réalisation d'un horaire **supérieur** à la durée **légale hebdomadaire**, durant une semaine, est **sans incidence**, tant que **l'horaire mensuel** reste **inchangé**.

La **Cour de cassation** n'est cependant **pas de cet avis**. Pour donner raison au salarié, elle se base sur les articles L.3121-10 et L.3123-17 qui, respectivement, énoncent que : la **durée légale** du travail effectif des salariées est **fixée à 35 heures** par semaine civile et les **heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet** de porter la durée du travail **au niveau de la durée légale** du travail.

Or, lors de la **première semaine** de février 2015, il est établi que le salarié avait travaillé **36,75h**, de sorte que ses **heures complémentaires** ont eu pour effet de porter la durée du travail à un **niveau supérieur** à la **durée légale**. Dès lors, **à compter de ce dépassement**, le contrat de travail à **temps partiel** devait être **requalifié** en contrat de travail à **temps complet**, bien que le salarié n'ait pas dépassé la durée mensuelle prévue dans son contrat de travail (50h).

A retenir...

Cass. Soc. - 15/09/2021

Motif du CDD

Le **CDD** doit être établi **par écrit et** comporter la **définition précise** de son **motif**. Or, une « *réorganisation du service commercial* » ne constitue **pas** un motif précis.

Cass. Soc. - 08/09/2021

Heures supplémentaires

Le **recours systématique**, par l'employeur, à des **heures supplémentaires** (*portant la durée de travail de 35 à 39H*), **modifie** le contrat de travail du salarié, obligeant l'employeur à recueillir son **accord exprès**. Il est alors en **droit** de les **refuser**. Ce refus ne pourra être fautif.

Cass. Soc. 15/09/2021

Accord collectif

Sauf disposition légale contraire, un **accord collectif** ne peut permettre à un employeur de procéder à la **modification** du **contrat de travail** sans recueillir **l'accord exprès** du salarié.

SPCE

Parc Éco Normandie
76430 Saint-Romain-De-Colbosc

Ludovic LEPREVOTS : 06.30.64.45.02
Philippe LEBOURG : 06.30.70.54.26
Tom LEBOURG : 06.05.48.85.33