

ACTUALITE SOCIALE :

Temps partiel annualisé

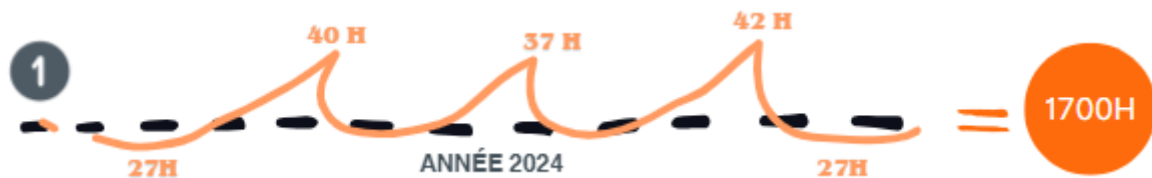
Cass. Soc. 7 févr. 2024 n°22.17-696

La Cour de cassation est venue, pour la première fois, trancher la question de l'interdiction d'atteindre la durée légale de travail posée par l'article L. 3123-9 du Code du travail lorsque le temps partiel est **établi sur une période supérieure à la semaine, en application d'un accord d'aménagement du temps de travail** conclu dans le cadre de l'article L. 3121-41 et de l'article L. 3121-44 du Code du travail.

L'interdiction s'apprécie-t-elle dès lors que le plafond de 35 heures est atteint au cours d'une semaine ? Ou faut-il l'apprécier à la fin de la période de référence fixée par l'accord collectif, soit en cas de dépassement du plafond de 1600 heures en l'espèce ?

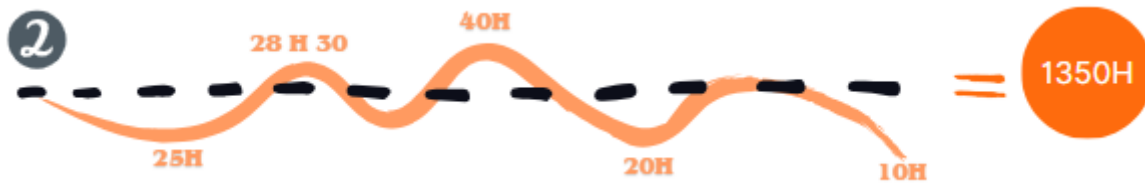
Selon la Cour de cassation, l'interdiction de porter à 35 heures la durée du travail d'un salarié à temps partiel, par l'accomplissement d'heures complémentaires, s'apprécie, **en cas de temps partiel annualisé**, à la fin de la période de référence annuelle et non sur une période hebdomadaire.

Exemple : Une société met en œuvre son accord d'annualisation (période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre) pour un salarié à temps partiel dont la durée de travail correspond à 1288 heures (soit en moyenne 28 heures par semaine). Plusieurs situations peuvent se présenter :



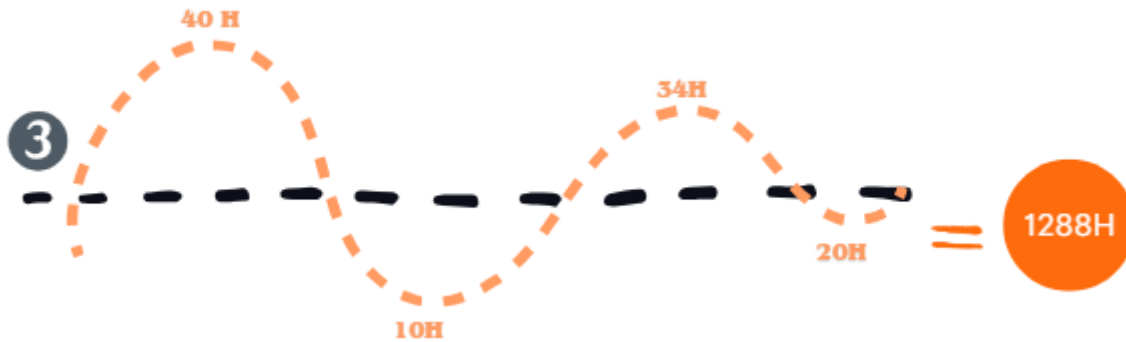
Les heures totales effectuées à la fin de l'année 2024 sont supérieures à la durée légale (1700 > 1600).

→ Il y a un risque de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.



Les heures totales effectuées à la fin de l'année 2024 sont supérieures à la durée contractuelle (1350 h > 1288h).

→ Il y a donc paiement d'heures complémentaires à la fin de l'année pour le salarié.



Les heures totales effectuées à la fin de l'année 2024 sont égales à la durée contractuelle (1288h).

→ Il n'y a donc pas de paiement d'heures complémentaires à la fin de l'année pour le salarié et aucun risque de requalification (en cas de dépassement ponctuel).

Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous transmettre toute information complémentaire que vous pourriez souhaiter.