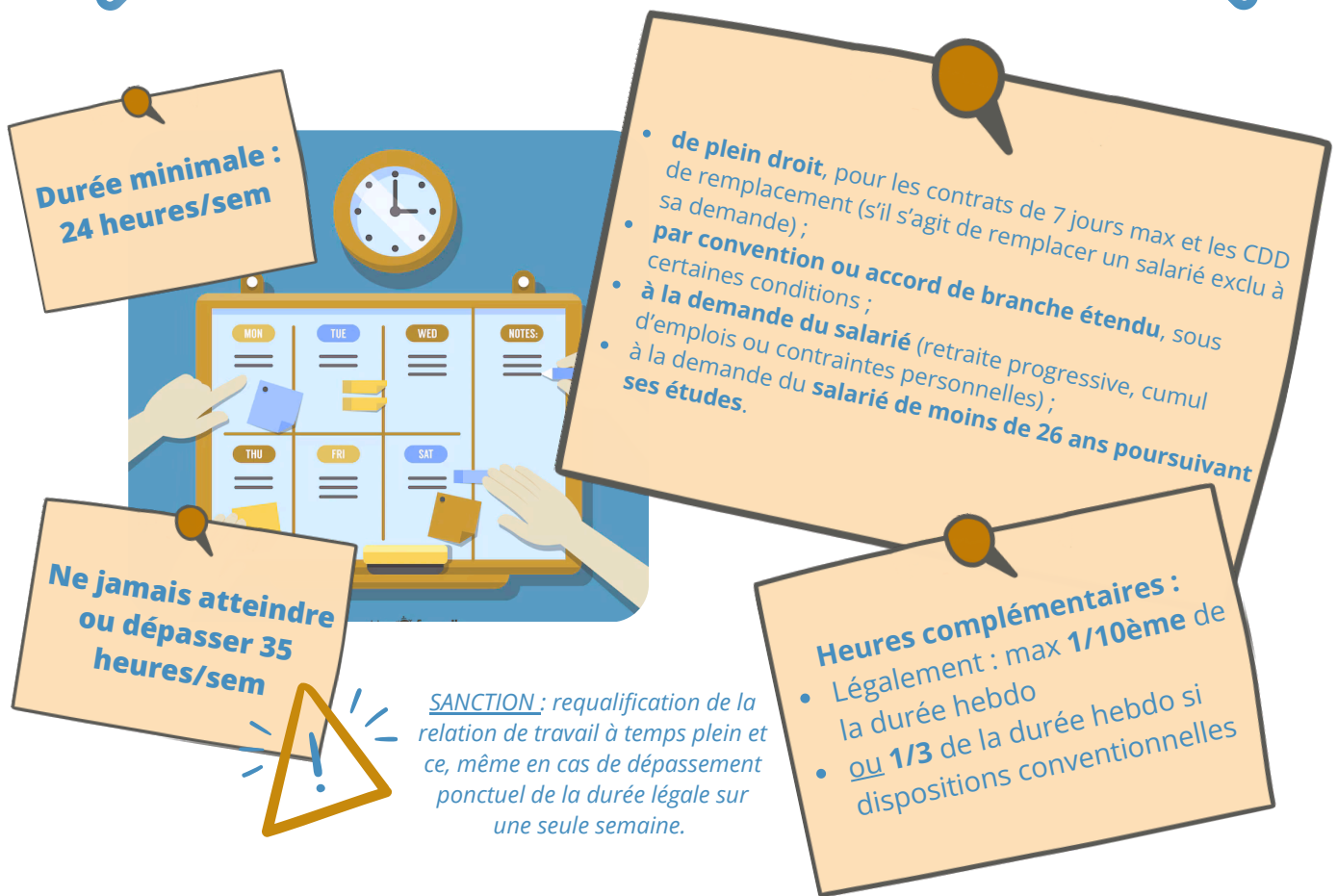


ZOOM SUR

Le salarié à Temps Partiel



La durée minimale du travail

CCass., Soc., 22/05/2024, n°22-11.623 :

1. Conclure un contrat à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, en méconnaissance d'une des dérogations ci-dessus, n'entraîne pas sa requalification en contrat à temps complet, estimant que cette durée minimale n'est pas une condition de recours au temps partiel, mais une durée minimale de travail garantie. A contrario, le salarié peut solliciter le rappel de salaire correspondant au delta entre sa durée de travail et la durée minimale garantie.
2. La durée minimale de travail s'applique aux étudiants étrangers, titulaires d'un titre de séjour portant la mention "étudiant", dans la limite maximale des heures que celui-ci est autorisé à accomplir (964 heures pour une année).

Pour être valide, le contrat à temps partiel (CDI ou CDD) doit être écrit et mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

La seule mention de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail ne suffit pas.

CCass., Soc., 28/02/2024, n°22-24.497 : lorsque le contrat de travail ne mentionne pas une répartition des horaires mais seulement la durée hebdomadaire ou mensuelle, il y a **présomption de temps complet**.

A noter que l'action en requalification s'accompagne systématiquement d'une demande de **rappel de salaire et des congés y afférents**, sur les 3 dernières années précédant la demande du salarié dont le contrat est toujours en cours d'exécution ou les 3 dernières années précédant la rupture de son contrat de travail si le salarié est sorti.

Pour renverser cette présomption, l'employeur doit démontrer que 2 conditions sont réunies :

- Le salarié n'est pas à la disposition permanente de l'employeur et peut anticiper son rythme de travail,
- Une durée de travail est convenue entre le collaborateur et l'employeur.

La répartition des heures sur les jours de la semaine

Les congés payés du salarié à temps partiel

5 semaines de congés payés annuels quelque soit la durée du travail

Acquisition égale de congés payés que le salarié soit à temps plein ou à temps partiel

Ainsi, si votre salarié travaille 4 jours par semaine et qu'il pose une semaine de congés, 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) lui seront décomptés ; comme un salarié à temps plein.

Acquisition égale = Prise égale

Les congés sont décomptés du 1er jour où le salarié aurait dû travailler au dernier jour ouvrable précédant la reprise.

Le Complément d'heures

Seule une convention ou un accord de branche étendu peut autoriser l'entreprise à conclure des avenants au contrat de travail augmentant temporairement la durée de travail, sans atteindre la durée légale de 35 heures (sauf quelques exceptions conventionnelles).

Sauf dispositions conventionnelles contraires, ces compléments d'heures sont rémunérés au taux normal.

En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce complément d'heures donnent lieu à une majoration de salaire d'au moins 25 %.



En l'absence de convention ou d'accord de branche étendu autorisant un tel recours, **ces compléments d'heures sont assimilés à des heures complémentaires qu'il convient de majorer !**

En cas de non conformité, le salarié est en droit de solliciter, de façon amiable ou contentieuse, le **rappel de salaire correspondant à la majoration de ses heures au taux légal ou conventionnel en vigueur, et ce sur une période de 3 ans** (prescription triennale en matière de créance salariale).