

Alerte n°292 du 29 février 2024

Contrat de travail à temps partiel annualisé : pas de requalification en contrat à temps plein en cas de dépassement ponctuel de la limite hebdomadaire de 35 heures

En cas de travail à temps partiel, le recours aux heures complémentaires ne peut conduire à porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée conventionnelle de travail (article L. 3123-9 du code du travail).

La Cour de cassation a eu récemment l'occasion de préciser que cette règle était applicable lorsque la durée du travail du salarié était fixée hebdomadairement, mais également lorsqu'elle était fixée mensuellement (Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 19-19.563).

Le non-respect de cette règle est sanctionné par la requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein.

La prudence invitait donc à considérer que cette règle trouvait également à s'appliquer lorsque la durée du travail du salarié à temps partiel était fixée annuellement (tel est le cas des dispositifs de modulation à temps partiel institués par la CCN Eclat et la CCN du sport).

Ainsi, en cas d'application d'un dispositif de modulation du temps de travail à temps partiel, il était fortement déconseillé aux employeurs de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail lors des périodes de haute activité.

La Cour de cassation vient toutefois de préciser (pour la première fois à notre connaissance) qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, **le dépassement ponctuel de la durée légale ou conventionnelle de travail n'entraîne pas la requalification en contrat de travail à temps plein si, au terme de la période de référence, la durée annuelle légale ou conventionnelle de travail n'est pas dépassée** (Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-17.696).

Concrètement, cela signifie **qu'un salarié en modulation à temps partiel pourrait atteindre ou dépasser 35h de travail sur certaines semaines** (sous réserve de respecter le plafond du tiers de la durée contractuelle de travail), **dès lors qu'au terme de la période de référence, sa durée annuelle de travail reste inférieure à la durée annuelle légale ou conventionnelle de travail.**

Cette décision rend plus intéressant le recours aux dispositifs de modulation à temps partiel du temps de travail dans les branches du sport et de l'animation et devrait permettre de répondre aux besoins de certains employeurs soumis à des pics d'activité nécessitant, pour les postes à temps partiel, de dépasser ponctuellement la durée légale ou hebdomadaire de travail.

ALERTE JURIDIQUE PSL

Attention toutefois, la CCN du sport prévoit expressément s'agissant de la modulation à temps partiel que « *La durée hebdomadaire ne peut en aucun cas atteindre 35 heures, heures complémentaires incluses* » (article 5.2.4.1 de la CCN du sport). Cette précision semble donc en contradiction avec le principe dégagé par l'arrêt de la Cour de cassation. Cette disposition conventionnelle étant plus favorable aux salariés que la position de la Cour de cassation, nous vous conseillons de la respecter, ou de négocier un accord d'entreprise instituant un dispositif de modulation du temps de travail à temps partiel dérogeant à la CCN du sport sur ce point.

Nous analyserons plus en détail cette décision lors du prochain webinaire mensuel qui se tiendra le 14 mars prochain.

[Cass. soc., 7 févr. 2024, n° 22-17.696](#)