

Temps partiel ou temps plein : la limite du dépassement des 35 heures à apprécier parallèlement à la période de référence du contrat de travail !

La requalification du contrat : une question à première vue sans difficulté

Travaillez-vous à temps partiel ou à temps plein ? A première vue, il est facile de répondre à cette question en prenant tout simplement comme repère la symbolique limite des 35 heures ! Si un salarié est à temps partiel, il pourra effectuer des heures complémentaires sans devoir atteindre cette fameuse limite, sous peine de voir son contrat de travail se requalifier en temps plein.

C'est ce qu'avait cru à juste titre une salariée embauchée en qualité d'assistante de vie !

En effet, cette dernière avait un contrat de travail à temps partiel organisé sur l'année en vertu d'un accord collectif d'entreprise en vertu de l'application de l'article L 3121-44 du Code du Travail. Cependant, elle a vu son contrat évoluer à plusieurs reprises, passant de 120 à 140 heures mensuelles, puis réduit à 70 heures.

De plus, l'entreprise dans laquelle la salariée travaillait était soumise à un accord d'aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel sur une période supérieure de référence d'un an. Par ailleurs, cet accord 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 est inférieure à 1 600 heures sur l'année.

Par la suite en cours d'année, elle fit plus de 35 heures par semaine et à la suite d'une rupture conventionnelle, elle contesta ensuite devant les juges du fond la nature de son contrat en réclamant la requalification de son contrat en temps plein en raison d'heures complémentaires excédant le cadre légal des 35 heures hebdomadaires.

Cette demande semble tout à fait légitime à première vue car la durée de travail d'un salarié à temps partiel est strictement inférieure à celle d'un temps complet (soit 35 heures par semaines/51,67 h par mois/1607 h sur l'année).

Le combat de l'interprétation de la limite légale de temps de travail d'un salarié pluri-hebdomadaire

Les deux parties s'opposaient sur l'interprétation de l'article L 3123-9 du Code du Travail qui pose justement cette limite de la durée légale du temps de travail, dans le contexte spécifique d'un aménagement du temps de travail sur l'année. Doit-on prendre la limite hégémonique des 35 heures ou la période définie par l'accord de modulation de l'entreprise ?

La période de référence du contrat de travail : le nouveau critère à prendre en compte

Les juges de la Cour d'appel de Toulouse ont retenu que la période de référence fixé par le contrat de travail était annuelle. Ainsi, la salariée ne pouvait se prévaloir d'un dépassement de la durée légale du temps de travail si cette dernière ne démontrait pas un dépassement de cette même durée, quant bien même elle ait accompli une durée de travail de 36 heures et 15 minutes en une semaine.

La salariée se pourvoit donc en cassation.

Dans un arrêt du 7 février 2024 n°22-17.696, la Cour de Cassation rejette le pourvoi en reprenant l'analyse des juges du fond et en précisant le cadre d'appréciation de la limite absolue à ne pas atteindre, par l'effet de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Si dans un premier temps la Cour suprême rappelle le principe des dispositions de l'article L 3123-9 du Code du Travail, selon lequel « les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement », elle ajoute ensuite « qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence ».

En d'autres termes, quant bien même la limite des 35 heures hebdomadaires a pu être dépassée au cours d'une semaine, il est nécessaire parallèlement à cela que la salariée démontre que cela a engendré un dépassement du temps de travail au cours de l'année, soit un dépassement des 1600 heures par an (période de référence du contrat de travail) pour obtenir la requalification de son contrat de travail en temps plein.

La Cour de cassation fait donc une distinction entre un salarié à temps partiel ayant une période de référence hebdomadaire ou mensuelle (dont la limite de la durée légale de travail est 35 heures) et celui en pluriannuel (dont la limite est de 1600 heures).

Cette précision de la Cour de cassation démontre d'une certaine importance sur les accords d'entreprise et de l'importance de l'annualisation des contrats de travail, même si elle apporte malheureusement une complication du droit à la preuve pour le salarié qui doit démontrer de lui-même un dépassement de cette période de référence annuelle, d'autant plus que c'est à l'employeur qu'il incombe de contrôler le temps de travail de ses salariés. Certes la charge de la preuve du temps effectivement travaillé ne doit jamais reposer sur le salarié mais jamais un employeur face à une affaire pareille ne donnera des relevés exacts de temps de travail effectif du salarié démontrant qu'il fait plus de 1600 heures par an.

Théo GEBARA

Sources :

_ *Cass.Soc., 7 février 2024, N°22-17.696*

_ *Article L3123-9 du code de travail*

Sur internet :

_ <https://www.capstan.fr/articles/2328-temps-partiel-amenage-sur-lannee-comment-apprecier-latteinte-de-la-duree-legale-du-travail>

_ <https://www.lebouard-avocats.fr/post/jurisprudence-droit-du-travail-fevrier-2024>

Les coulisses de la conformité du contrat à temps partiel : comment l'employeur peut y remédier à l'irrégularité !

L'embauche d'un salarié en contrat à temps partiel, conduit légalement et nécessairement à un contrat de travail établi par écrit, portant ainsi des mentions dites obligatoires tel que la qualification du salarié, la répartition des heures de travail hebdomadaire ou mensuelle, les cas dans lesquelles une modification éventuelle de cette répartition ainsi que la nature de cette modification, les modalités selon lesquelles les horaires de travail soient communiqués au salarié et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixé par le contrat. **L3123-6** du code de travail, sont exonérés de ces formalités, les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et ceux relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article **L 3121-44**.

A défaut d'écrit ou en absence de mentions obligatoires indiquées, l'employeur s'expose à une amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe qui donnent lieu à autant d'amendes qu'il y a de salariés faisant l'objet de la même irrégularité. Art **R.3124-5** du code de travail.

Et la cour de cassation a établi par le biais de l'arrêt du **28 février 2024, N°22-24.497**, que l'absence d'écrit ou de la répartition des heures de travail suppose que ledit contrat est conclu à temps plein. Cependant, il s'agit d'une présomption dite simple que l'employeur peut réfuter en apportant la double preuve contraire cumulative.

En l'espèce, une salariée est engagée en qualité d'agent qualifié de service, à compter du 22 décembre 2016, par la société **UAPC PRO**, suivant un contrat à durée indéterminée à temps partiel à raison de 8,50 heures par mois, ensuite par avenant conclu le 30 avril 2017, la durée de travail mensuelle est augmentée à 22,40 heures sans toutefois de stipuler les mentions obligatoires. Les deux parties conviennent à une rupture conventionnelle homologuée le 15 août 2017, la relation contractuelle ayant pris fin le 17 août 2017, l'employeur a versé à la salariée un rappel de salaire ainsi que la totalité des sommes dues.

La salariée saisit par la suite le conseil de prud'hommes demandant la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps complet et le paiement de diverses sommes au titre de l'irrégularité du contrat de travail et la difficulté de son exécution. Elle démontrait que son contrat de travail ne mentionnait rien sur les horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ni sur les modalités de communication des horaires pour chaque journée travaillée.

Déboutée de ses demandes, la salariée fait grief de l'arrêt à la cour d'appel de Toulouse, qui donne raison à l'employeur, les juges se tiennent aux dispositions de l'article **L3123-6** du code de travail, qu'en cas d'absence d'écrit du contrat à temps partiel ou de l'une de ses modalités obligatoires, il est présumé conclu à temps plein et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette décision d'apporter la preuve de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle exacte, et que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir en permanence à sa disposition.

En l'espèce, la salariée soutenait qu'en plus de l'absence de l'écrit, elle faisait l'objet d'un volume horaire qui variait sans cesse en lui faisant accomplir des heures de travail complémentaires, or que les juges considèrent, au moyen, des plannings remis à la salariée en date du 22 décembre 2016 et le 15 février 2017 tendent à démontrer qu'elle ne travaillait pas à temps plein au sein de l'entreprise.

Sur les heures complémentaires, l'employeur a produit les bulletins de paie comme moyen de preuve en démontrant que la salariée a effectué des heures complémentaires en janvier 2017(7,50h) et en février et mars 2017 (13,50 heures par mois), mais qu'à partir de cette date et jusqu'à la fin du contrat, les horaires de travail n'ont plus varié.

Les juges considèrent également que l'attestation produite par l'employeur qui démontrait que la salariée était en situation de cumul d'emploi, qu'elle connaissait ses horaires de travail chez les deux intéressés de manière à ne pas se tenir en permanence chez un seul employeur.

La cour d'appel déduit qu'en apportant les deux preuves cumulatives, l'employeur renversait la présomption de temps plein.

La salariée décide de se pourvoir en cassation en ce qui concerne la requalification de son contrat à temps plein et considère que la cour d'appel avait violé le texte **L3123-6** du code de travail.

Ce faisant, la cour de cassation, au moyen de l'article susvisé, censure la décision de la cour d'appel et précise que : *« L'employeur peut renverser la présomption de contrat à temps complet s'il prouve. D'une part, que le salarié peut prévoir à quel rythme il travaille et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. D'autre part, qu'une durée exacte de travail est convenue. Il doit rapporter la preuve de ces deux conditions cumulatives. »*

En l'espèce, l'employeur démontrait bel et bien que la salariée pouvait anticiper à quel rythme elle travaillait au sein de l'entreprise au moyen de l'attestation de cumul d'emploi, toutefois sans être établi de manière concluante l'existence d'une durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, de travail convenu, la cour de cassation juge que l'argument selon lequel les bulletins de paie présentaient une variation dans la durée de travail n'était pas suffisant.

Cet arrêt s'inscrit dans la position constante de la cour de cassation en illustrant progressivement les moyens que l'employeur peut introduire pour renverser cette présomption, En effet la cour de cassation dans une affaire du 18 décembre 2019 a jugé que l'employeur avait réussi à renverser cette présomption du fait de l'organisation de travail d'une grande souplesse conclue d'un commun accord entre les deux parties.

En réalité, le fait de que l'employeur doit apporter ces deux preuves cumulatives, la jurisprudence se montre très protectrice vis-à-vis le salarié, notamment qu'il puisse prévoir à quel rythme travailler et vaquer librement à ses occupations personnelles en dehors de ses heures de travail, et de tout évidence, le fait que l'employeur manque à l'une de ses obligations conduit nécessairement à des gages de protection légales ou conventionnelles à l'autre partie.

Pourtant, cette jurisprudence présente en réalité une nuance significative, car la haute juridiction nous dit clairement que l'employeur peut sauver la mise en apportant les deux preuves cumulatives. Cependant, elle souligne également que cette preuve est soumise à son appréciation, et que cette vérification est très rigoureuse.

Ces exigences des juges en matière de preuve semblent logiques et raisonnables, et c'est à l'employeur de se montrer particulièrement vigilant quant à la rédaction de ce genre de contrat et notamment sur la durée de travail, au risque de faire face à des horaires contractualisés qui en cas modification, seront conditionnées à l'accord exprès du salarié.

En tout état de cause, il en ressort de la décision de la **CJUE** que l'employeur a une obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée de travail journalier effectué par chaque salarié, et la cour de cassation d'ajouter par un arrêt récent du 7 février 2024 que même à défaut de la mise en œuvre d'un tel système, cela ne saurait empêcher l'employeur d'exercer son droit à la preuve en mettant en œuvre tout élément de droit ou de fait afin de calculer la durée de travail effectuée.

À l'avenir, l'employeur doit être attentif à l'évolution de la jurisprudence et de ce qu'il peut produire comme preuve pour les deux situations cumulatives en matière de durée de travail.

Zakaria HAFFANE BENHERMAS

Sources :

- _ *Cass.Soc.*, 28 février 2024, N°22-24.497
- _ *Article L3121-6 du code de travail 2024*
- _ *Article L3121-44 du code de travail 2024*
- _ *Article R3124-5 du code de travail 2024*
- _ *Cass, Soc.*, 18 décembre 2019, n° 18-12643
- _ *CJUE 14-5-2019 aff. 55/18, CCOO c/ Deutsche Bank*
- _ *Cass.Soc.*, 7 février 2024 n° 22-15.842

Sur internet :

- _ <https://www.voltaire-avocats.com/fr/contrats-a-temps-partiel-gare-a2024u-formalisme/>
- _ <https://www.lexbase.fr/article-juridique/3211224-jurisprudence-la-previsibilite-du-rythme-de-travail>
- _ <https://www.voltaire-avocats.com/fr/heures-supplementaires-et-mode-de-preuve/>

Repos journalier conventionnel bafoué : réparation automatique !

Le “préjudice nécessaire” abandonné depuis plusieurs années par les juges, en cas de non-respect des temps de repos journalier, fait son retour par le biais d’une décision de la chambre sociale de la cour de cassation du 7 février 2024 (1).

Qu’est-ce que le temps de repos journalier ?

Le repos journalier c’est le temps qui s’écoule entre la fin de la journée de travail et la reprise du travail le lendemain. Les salariés bénéficient obligatoirement de onze heures consécutives de repos journalier en vertu de l’article L.3131-1 du code du travail. Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir un repos journalier plus favorable aux salariés ou moins favorable, sous certaines conditions selon l’article L.3131-2 du code du travail.

Le non-respect du temps de repos journalier ouvre-t-il automatiquement droit à réparation ?

En l’espèce, un salarié engagé en tant qu’agent d’exploitation saisit la juridiction prud’homale afin d’obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail ainsi que des dommages et intérêts. En effet, le salarié considère que son employeur a manqué à son obligation de sécurité étant donné qu’il n’aurait pas respecté, à maintes reprises, les temps de repos journaliers conventionnels. Un accord rattaché à la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité prévoyait un repos journalier, entre deux services, de douze heures consécutives.

La cour d’appel de Paris rejette la demande de dommages et intérêts du salarié tout en constatant que les temps de repos n’avaient pas été respectés par l’employeur mais que, le salarié ne justifiait d’aucun préjudice spécifique.

Le salarié décide de se pourvoir en cassation. Il invoque la violation par son employeur de l’article L.4121-1 du code du travail ainsi que l’accord rattaché à la convention collective qui lui est applicable et considère que, l’employeur doit assurer l’effectivité de son obligation de sécurité et que dès lors qu’il ne respecte pas les temps de repos entre deux périodes de travail, le manquement à l’obligation de sécurité génère nécessairement un préjudice.

La Cour de cassation censure la décision de la cour d’appel. Elle indique que “**le seul constat que le salarié n’a pas bénéficié du repos journalier de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation**”.

Un renouveau du préjudice nécessaire ?

Depuis 2016 (2), la théorie du “préjudice nécessaire” a été abandonnée par la Cour de cassation. Ce préjudice nécessaire permettait, lorsqu’un manquement de la part de l’employeur était constaté, d’ouvrir droit automatiquement à réparation sans qu’il ne soit nécessaire de démontrer un préjudice et un lien de causalité.

En 2022 (3), puis en 2023 (4), les juges de la chambre sociale de la Cour de cassation remettent cette théorie au goût du jour en appliquant cette théorie du préjudice nécessaire aux durées maximales hebdomadaires et aux durées maximales quotidiennes de travail.

Pour justifier du retour à ce principe, la cour de cassation faisait référence à la directive “temps de travail” de 2003 (5) qui permet de garantir aux salariés, un droit au repos.

La clé de la réparation automatique : l’obligation de sécurité ?

Dans l’arrêt du 7 février 2024, la cour de cassation reprend les dispositions de l’article L.4121-1 du code du travail ainsi que l’accord du 18 mai 1993 annexé à la convention collective applicable au salarié afin de les rattacher à la directive européenne “temps de travail” du 4 novembre 2003 qui n’avait pas été invoquée par le salarié lui-même. La Cour de cassation souligne la visée de ces textes : la garantie de la santé et de la sécurité du travailleur passe par un droit au repos. C’est cette garantie qui permet alors au juge de prononcer une réparation automatique sans que le salarié n’ait besoin de prouver un quelconque préjudice.

Une solution prévisible ?

La solution rendue par la Cour de cassation n’est pas surprenante. En effet, la France est une bonne élève dans l’application de la directive de 2003 et cette décision rendue en février 2024 en est la preuve. Le repos journalier du salarié contribue à la fois à la préservation de sa santé, mais également au maintien de sa sécurité au travail. Par conséquent, les juges sont intraitables quant à ce droit au repos faisant partie de l’obligation de sécurité de l’employeur.

En bref, le salarié qui invoque la violation de l’obligation de sécurité, découlant du non-respect du repos journalier, par son employeur pourra désormais obtenir une réparation automatique sans que la preuve du préjudice soit nécessaire.

Et pour l’avenir ?

Ici, les juges constatent le non-respect d’une disposition conventionnelle relative au repos journalier et décident alors que la réparation est automatique pour le salarié dont l’employeur a manqué à son obligation de sécurité. Il est probable que cette solution soit bientôt étendue aux dispositions légales qui prévoient un repos journalier de 11 heures consécutives étant donné la détermination des juges à protéger le droit au repos des salariés.

Manon PARIS

Sources :

- _ (1) Cass. soc., 7 février 2024, n° 21-22.809
- _ (2) Cass. soc., 13 avr. 2016, no 14-28.293
- _ (3) Cass. soc., 26 janv. 2022, n°20-21636
- _ (4) Cass. soc., 11 mai 2023, n°21-22281
- _ (5) Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

Lamyline - Jurisprudence Sociale Lamy, N° 580-581, 12 mars 2024
Lexbase - Lexbase Social n°974 du 15 février 2024 : Durée du travail

Le décret du 15 février 2024 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics : Un pas de plus vers une simplification des démarches administratives !

La CIP appelée auparavant la carte BTP a vu le jour grâce à la mobilisation des organisations professionnelles du BTP. Laquelle mobilisation est née par soucis de sécuriser les salariés travaillant dans le secteur du BTP. Le secteur qui fait recours important au travail détaché.

Les professionnels du secteur du bâtiments ont décidé de développer des cartes professionnelles individuelles afin de protéger au mieux leurs salariés. Elle était facultative au départ mais au fil du temps elle est rendue obligatoire. La loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a marqué un tournant considérable ; elle a permis au gouvernement non seulement de rendre la carte BTP obligatoire et mais aussi d'étendre son champ d'application.

Le but de cette carte est de permettre l'identification de manière fiable de tout salarié travaillant sur un chantier et aussi de lutter plus efficacement contre toutes les formes de travail illégal à savoir : le travail dissimulé, emploi d'un étranger sans titre de travail, prêt illicite de main- d'œuvre et les fraudes au détachement.

En cas de contrôle, la CIP BTP permet à l'employeur de justifier le respect de son l'obligation de déclaration et d'information relative aux personnels présents sur un site ou un chantier de travaux de bâtiment et de travaux publics.

Il faut préciser que cette carte ne concerne que les salariés exécutant un certain nombre de tache tel que : travaux d'excavation ; travaux de terrassement ; travaux d'assainissement ; travaux de construction, etc.

Par contre elle ne concerne pas l'équipe dirigeante à savoir : les architectes ; diagnostiqueurs immobiliers ; métresseurs, etc.

Pour obtenir cette carte, la loi avait mis à la charge de l'employeur un certain nombre d'obligations en application des dispositions de **l'article L 8291-1 Du code du travail.**

I -Ce qui change avec le décret du 15 février 2024...

En date du 15 février 2024 un décret a apporté des modifications relatives aux modalités pour l'obtention de la carte BTP dans un sens de la simplifier.

Notamment en augmentant la durée de validité de cette carte pour les salariés détachés sur le territoire national effectuant des travaux de bâtiment ou publics pour un employeur établi à l'étranger. La durée de validité de la carte BTP pour ces salariés est portée à cinq ans depuis le 1er avril 2024, Celle-ci sera toutefois désactivée entre deux périodes de détachement afin d'éviter de faire une nouvelle demande.

Une désactivation de la carte BTP entre deux missions est également prévue pour les salariés intérimaires employés par des entreprises de travail temporaire établies sur le territoire national.

La carte doit être demandée par l'employeur, Dans le cadre du détachement l'entreprise établie hors de France, après avoir effectué la déclaration de détachement du salarié concerné. Elle doit être faite avant le début du contrat de détachement.

Les démarches administratives pour le détachement de salariés en France peuvent être quelques fois complexes, raison pour laquelle ce décret vise à les simplifier en évitant de devoir renouveler la demande de carte à chaque nouvelle mission ou détachement.

Il est du devoir de tout employeur dans le secteur du BTP de connaître ces nouvelles modalités qui ne sont que bénéfiques.

II. Analyse du contenu du décret

Le décret n° 2024-112 du 15 février 2024 est un texte important en ce sens qu'il vient apporter des précisions concernant les modalités d'application de l'obligation de carte d'identification professionnelle pour les salariés dans le secteur du BTP. C'est une mesure positive qui permettra de renforcer la sécurité et la traçabilité des travailleurs sur les chantiers.

Ce décret a des points forts dans le sens où il permet d'apprécier son impact sur les entreprises et les salariés, et aussi sa conformité par rapport aux normes législatives et principes juridiques.

TATOLOUM Grace

Sources :

- _ Décret n° 2024-112 du 15 février 2024 relatif à la carte d'identification professionnelle des salariés du bâtiment et des travaux publics ;
- _ Code du Travail
- _ Légifrance
- _ <https://normandie.dreets.gouv.fr/La-Carte-d-identification-professionnelle-des-salaries-du-BTP-est-devenue>