



**COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION
DE LA CCN DE LA BRANCHE DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET
DES SERVICES A DOMICILE DU 21 MAI 2010**

Avis n°49/2021 du 29/09/2021

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : temps partiel requalifié en temps plein

Appuyé par le syndicat de salariés : FEDERATION CFDT SANTE SOCIAUX

OBJET DE LA DEMANDE DE CONCILIATION

ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

De plus l'article L3123-9 du Code du travail stipule :

« 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. »

Ceci a pour conséquence qu'un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein dès lors que le salarié à temps partiel a atteint la durée légale/conventionnelle de travail durant une ou plusieurs semaines.

Par ailleurs l'arrêt de la Cours de Cassation Chambre Sociale du 12 Mars 2014 n°12-15.014, explicite que dès lors que le recours à des heures complémentaires, « fût-ce pour une période limitée », a pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau ou au-delà de la durée légale de travail, la requalification doit être prononcée. (Cass. Soc. 12 mars 2014 n° 12-15.014)

Donc lorsqu'une salariée atteint ou dépasse la durée légale du travail, le contrat de travail à temps partiel est automatiquement requalifié en temps complet, et ce, à compter de la première irrégularité. (Cass. Soc. 24 mars 2010 n° 08-42.186 ; Cass. Soc. 13 mars 2013 n° 11-27.233) (Cass. Soc. 12 mars 2014 n° 12-15.014 ; Cass. Soc. 17 décembre 2014 n° 13-20.627)

La Chambre Sociale de la Cour d'Appel par une jurisprudence constante, Cass.soc. 23 janvier 2019 n° 17-19993 a rappelé « qu'ayant constaté que les heures effectuées par la salariée au mois de décembre 2008 avaient eu pour effet de porter la durée du travail accompli à hauteur de la durée légale du travail, la Cour d'Appel en a déduit, à bon droit, sans avoir à procéder à une recherche que ces constatations, rendaient inopérante que le contrat de travail devait être requalifié en contrat de travail à temps complet à compter de cette date. »

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

Un employeur qui porte la durée de travail d'une salariée à hauteur de la durée légale hebdomadaire doit proposer un avenant portant le contrat de travail en Contrat à Durée Indéterminée à temps plein.

REPONSE DE LA COMMISSION

Dans ce cas d'espèce, l'employeur ne peut pas non plus procéder à une modification unilatérale du contrat de travail du salarié. Cette modification doit être formalisée par un avenant au contrat de travail, signé par l'employeur et le salarié.

Pour le collège employeurs
USB-Domicile

Laurence SACQUON



Pour le collège salarié

FO Action Sociale
Isabelle ROUBIL

