

RECTO-VERSO...

N° 2/6 – septembre 2008 – Notre actualité sociale

www.cwassocies.com

L'EDITO

Rattrapez vite le temps perdu sur la plage cet été
Et ne craignez plus d'avoir un peu trop décroché.
Claire, concise et concrète, voici en quelques lignes
Toute l'information sociale de la rentrée
Offerte sur un plateau, le temps d'un café.

Volant d'heures complémentaires, au sommaire de la jurisprudence
Et, côté législation, c'est toujours le temps des
Réformes : modernisation du travail et dialogue social au programme,
Septembre sera l'heure de la solidarité active,
Octobre celle des revenus du travail.

PLEIN FEU

Temps partiel et heures volantes

Temps partiel : la pratique des heures « volantes » cause au salarié un préjudice mais n'entraîne pas la requalification en temps complet

En application de l'article L.3132-14 du Code du travail, le contrat de travail à temps partiel doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires dont la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois.

A défaut, le contrat n'est pas automatiquement requalifié en contrat à temps complet, mais il appartient à l'employeur de prouver, pour échapper à cette requalification, que le salarié pouvait prévoir son rythme de travail et ne se tenait pas en permanence à sa disposition (*Cass. Soc. 09.04.08, RJS 6/08, n° 729*).

Il n'est cependant pas toujours facile de prévoir de manière pérenne la répartition des heures de travail, et certains employeurs souhaiteraient pouvoir conserver une relative souplesse.

Une société croyait certainement avoir trouvé la solution en engageant l'un de ses agents de propriété par contrat à temps partiel lui garantissant 25 heures de travail hebdomadaire rémunérées, mais prévoyant, par une clause spécifique, qu'un **volant de ces heures ne serait pas affecté à des tâches précises et serait donc utilisable au coup par coup.**

En pratique, les heures non utilisées pouvaient être mises en réserve et reportées d'un mois sur l'autre.

Dans le cadre d'un contentieux initié par la salariée postérieurement à son licenciement, **cette dernière sollicite la requalification de son contrat en contrat à temps complet.** La salariée se pourvoit en cassation. La Haute Juridiction valide la position de la Cour d'Appel qui a retenu, pour éviter la requalification en temps complet, le fait que la salariée ait refusé

d'accomplir certaines heures de travail demandées, fait de nature à permettre à l'employeur de démontrer que l'intéressée n'était pas à sa disposition permanente. Comme la Cour d'Appel, la Cour de cassation considère **que le volant d'heures dont la répartition n'était pas prédéterminée constituait une contrainte contraire aux dispositions légales imposant de prévoir à l'avance cette répartition, et avait donc causé à la salariée un préjudice devant donner lieu à l'octroi de dommages et intérêts.**

Pour autant, cette contrainte n'était pas suffisamment forte pour que la salariée puisse prétendre que son rythme de travail était imprévisible et qu'elle devait demeurer à disposition permanente de son employeur.

Si la requalification en temps complet n'est pas encourue dans un tel cas, l'employeur n'échappe pas au versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par la salariée.

Cass. Soc. 7 mai 2008, Mopin c/ Azur net (RJS 7/08 n° 834, pourvoi 06-42185)

« (...) Mais attendu que la cour d'appel a retenu que la pratique d'un volant d'heures non affectées à des tâches précises qui ne s'inscrivaient pas dans le cadre de l'accord d'entreprise du 19 juin 1999 et qui consistait, pour l'employeur, qui s'était engagé à fournir un certain nombre d'heures par mois tout en les rémunérant, d'en garder un certain nombre "en réserve" sur les mois suivants en considérant que le salarié les lui "devait", avait créé pour la salariée une contrainte lui ayant causé un préjudice ; que le moyen n'est pas fondé (...) ».

Retrouvez l'arrêt dans son intégralité sur :
www.cwassocies.com

