

Sous l'empire du temps partiel modulé, une seule semaine à temps complet suffit-à entraîner la requalification

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a remplacé le temps partiel modulé par le temps partiel sur une période supérieure à la semaine, offrant ainsi davantage de souplesse aux entreprises (loi [2008-789](#) du 20 août 2008, art. 20, JO du 21).

*Un arrêt de la Cour de cassation du 23 janvier 2019 rappelle justement les contraintes inhérentes à l'**ancien temps partiel modulé**, que certaines entreprises appliquent peut-être encore aujourd'hui, faute d'avoir renégocié leur dispositif d'aménagement du temps de travail.*

Une salariée a ainsi obtenu la requalification de son contrat de travail à temps partiel modulé en contrat à temps plein, après avoir été amené à travailler à hauteur de la durée légale en décembre 2008, par le biais d'un mécanisme de « prestations additionnelles » prévu par la convention collective. À la lecture de l'arrêt, il semble que le salarié avait effectué une semaine à temps complet.

C'est en vain que l'employeur a protesté de la sévérité de la sanction (requalification à temps complet de décembre 2008 jusqu'au terme du contrat, en juin 2016), pour une seule semaine à temps complet. Les dispositions alors applicables ne permettaient en effet aucune dérogation : la durée du travail du salarié en temps modulé peut varier dans la limite du tiers de la durée contractuelle, sans jamais atteindre ou dépasser la durée légale hebdomadaire (c. trav. [art. L. 3123-25](#), 5°, dans sa version antérieure au 22 août 2008).

*On rappellera à cette occasion que **le dispositif actuel est autrement plus souple**, tout en cultivant une certaine ambiguïté.*

Certes, aujourd'hui encore, un salarié à temps partiel ne peut en principe travailler à hauteur de la durée légale par le jeu des heures complémentaires (c. trav. [art. L. 3123-9](#)). Cependant, les dispositions spécifiques à l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ne reprennent pas cette interdiction. Elles se contentent de préciser que l'accord collectif, s'il s'applique aux salariés à temps partiel, prévoit les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail (c. trav. [art. L. 3121-44](#)).

Le ministère du Travail en avait déduit que le plafond de la durée légale s'appréciait « en moyenne sur la période », ce qui pouvait sous-entendre qu'un salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année était en mesure de travailler, ponctuellement, à hauteur de la durée légale (circ. DGT [2008-20](#) du 13 novembre 2008, fiche 12).

La même affaire jugée sous l'empire de la législation actuelle aurait donc peut-être abouti à une solution contraire.

Source : Cass. soc. 23 janvier 2019, n° 17-19393 FSPB – RF Paye