



« Toulouse Capitole Publications » est l'archive institutionnelle de
l'Université Toulouse 1 Capitole.

*CALCUL DE LA DURÉE DU TRAVAIL EFFECTUÉE PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL
PARALLÈLEMENT EMBAUCHÉ PAR LE MÊME EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE
CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE REMPLACEMENT*

ISABELLE DESBARATS

Référence de publication : Recueil Dalloz 1999 p.185

Pour toute question sur Toulouse Capitole Publications,
contacter portail-publi@ut-capitole.fr

CALCUL DE LA DURÉE DU TRAVAIL EFFECTUÉE PAR UN SALARIÉ À TEMPS PARTIEL PARALLÈLEMENT EMBAUCHÉ PAR LE MÊME EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE REMPLACEMENT

Les art. L. 212-4-2 et L. 212-4-3 c. trav. fixent une durée maximale de l'horaire de base et des heures complémentaires d'un contrat de travail à temps partiel. Lorsqu'un employeur embauche un salarié par un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, puis conclut, avec ce même salarié alors que le contrat à durée indéterminée est en cours d'exécution, des contrats successifs à durée déterminée pour remplacer des absents, comment doit-on apprécier la durée de travail de ce salarié ?

Faut-il apprécier de façon globale son temps de travail, sans tenir compte du cadre juridique dans lequel il l'accomplit : contrat de travail à durée déterminée ou contrat de travail à durée indéterminée ? Ou bien doit-on opérer le décompte du temps de travail dans le cadre de chacun de ces contrats, de sorte que le travail effectué par le biais des contrats à durée déterminée ne peut être cumulé avec celui accompli au titre du contrat à durée indéterminée ? La cour d'appel avait retenu la seconde de ces interprétations ; la Cour de cassation retient la première : selon elle, il faut rechercher si la durée cumulée des heures de travail au titre de l'ensemble des contrats conclus avec le salarié n'excédait pas la durée du travail prévue à l'art. L. 212-4-2 pour un travail à temps partiel ; de ce décompte, on pouvait alors déduire que « le travail accompli dans le cadre des contrats à durée déterminée de remplacement avait (eu) pour effet de faire effectuer au salarié des heures complémentaires en dehors des conditions fixées par l'art. L. 212-4-3 », de sorte que sa relation de travail devait être qualifiée de contrat à durée indéterminée à temps complet. Selon toute vraisemblance, il s'agit là d'un cas d'application de la théorie de la fraude à la loi : en effet, il résulte de cette décision que la conclusion, dans les cas de recours autorisés, de plusieurs contrats à durée déterminée avec un salarié déjà titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, ne saurait avoir pour conséquence un non-respect de la réglementation des heures complémentaires. C'est bien rappeler que nul ne peut « faire jouer une règle de droit pour tourner une autre règle de droit » (J. Ghestin et G. Goubeaux, *Traité de droit civil*, Introduction générale, LGDJ, n° 813, p. 801).