

Plus d'heures en temps partiel

Un salarié à temps partiel peut-il effectuer des heures au-delà de la durée contractuelle ? Comment ces heures sont-elles rémunérées ?

Tout salarié travaillant à temps partiel peut être amené à travailler au-delà de la durée prévue dans son contrat de travail. Il s'agit soit d'heures complémentaires soit d'heures accomplies dans le cadre d'un complément d'heures résultant d'un avenant temporaire au contrat de travail.

Heures complémentaires : limites et rémunération

Limite : 1/10ème ou 1/3

La loi prévoit que les heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 1/10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans le contrat.

Exemple : si le contrat prévoit une durée de travail de 30 heures hebdomadaires, le salarié peut effectuer 3 heures complémentaires par semaine au maximum ($30 \times 1/10 = 3$).

Toutefois, cette limite peut être portée à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle si un accord collectif le prévoit. Par ailleurs, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectué par un salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail (35 heures par semaine). Il s'agit là également d'une disposition d'ordre public à laquelle il ne peut être dérogé, y compris par accord.

Exemple : pour un contrat de 30 heures hebdomadaire, le nombre d'heures complémentaires effectuées par semaine ne pourra atteindre 5 heures, même en présence d'un accord autorisant l'exécution d'heures complémentaires jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat. Cela aurait pour effet de porter la durée du travail à un niveau égal à la durée de 35 h.

Rémunération : 10% à 25%

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite d'1/10ème de la durée de travail prévue dans le contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. Les heures accomplies au-delà d'1/10ème et dans la limite d'1/3 de la durée de travail prévue au contrat sont majorées de 25%

NOTEZ-LE :

Un accord collectif peut prévoir une majoration supérieure aux taux légaux, mais ne peut aller en deçà.

Cas particulier des compléments d'heures

Il est possible par accord de branche uniquement de prévoir la possibilité, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat. Le dispositif du complément d'heures n'est donc applicable qu'en présence d'un accord de branche prévoyant cette possibilité et d'un avenant au contrat de travail. Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures ne sont pas soumises aux limites et aux majorations prévues par la loi pour les heures complémentaires. Il faut se référer aux éventuels majorations et limites fixées dans l'accord de branche.

À noter qu'au-delà de la durée déterminée par l'avenant, des heures complémentaires peuvent être accomplies : elles sont majorées à 25%.

Quelle réparation en cas d'atteinte du droit à l'image du salarié ?

Il découle d'un arrêt du 19 janvier 2022 que, si une atteinte au droit à l'image du salarié de la part de son employeur est caractérisée, alors le salarié pourra obtenir réparation en justice et réclamer des dommages et intérêts sans qu'il soit nécessaire de prouver l'existence d'un préjudice suite à cette atteinte.

Ainsi, en vertu de ce droit à l'image, un employeur n'est pas autorisé à recueillir, diffuser ou utiliser l'image d'un salarié sans son consentement même si cela n'est pas de nature à porter préjudice à ce dernier.

[Cass. soc., 19 janv. 2022, n° 20-12.420]

Pour tout renseignement, nous contacter : www.cftcoptical.com

