



Priorité d'emploi des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès à des emplois à temps plein. Les juges étendent aussi cette priorité d'accès à des emplois conclus en contrat à durée déterminée.

ESSENTIEL

L'employeur doit informer les salariés à temps partiel de leur possibilité d'accéder à un poste à temps plein. À défaut, les salariés concernés peuvent prétendre à des dommages et intérêts faute d'avoir pu valablement exprimer leur choix.



PRIORITÉ D'ACCÈS DANS LES DEUX SENS

La priorité d'accès à un emploi à temps plein en faveur des salariés à temps partiel joue également en faveur des salariés à temps plein souhaitant occuper un emploi à temps partiel. Cette priorité doit également être mise en œuvre en présence de deux temps partiels concernant des durées de travail différentes.

En application de l'article L. 3123-8 du Code du travail, les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité d'accès à un emploi à temps plein correspondant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, et *vice-versa*.

Ce principe joue aussi bien du temps partiel vers un temps plein que du temps plein vers un temps partiel. La jurisprudence a également étendu ce dispositif pour les salariés occupant un emploi à temps partiel vers un autre emploi à temps partiel en vue d'accroître leur durée de travail.

Pour assurer l'effectivité de ce texte, il revient à l'employeur d'informer les salariés concernés de la création ou de la vacance d'un poste visé par cette priorité. L'employeur devra donc veiller à formaliser clairement son information par écrit à destination des salariés

concernés. A défaut, les salariés pourront faire valoir qu'ils n'ont pas été en mesure de bénéficier de leur priorité d'accès à l'emploi, faute d'information préalable explicite, et percevoir à ce titre des dommages et intérêts.

“ Temps partiel vers un temps plein et vice-versa ”

Bien que le texte ne le prévoit pas, il est vivement conseillé pour des raisons de preuves que cette information préalable à la charge de l'employeur soit effectuée par écrit, remise en mains propres contre décharge, adressée par

courrier en RAR ou encore par voie de messagerie électronique.

Une nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation¹ élargit cette priorité d'accès à l'emploi à destination des contrats à durée déterminée (CDD). Ainsi, dans le cas d'espèce, une salariée embauchée en contrat à durée indéterminée (CDI) à mi-temps s'est vue reconnaître une priorité d'accès à un emploi à trois quart temps à durée déterminée, en vue de pourvoir au remplacement d'un salarié en arrêt maladie.

Cette position repose notamment sur le principe selon lequel les dispositions applicables aux CDI doivent également s'appliquer aux CDD, à l'exception des dispositions relatives à la rupture du contrat. La mise en œuvre pratique de ce dispositif pourra se révéler particulièrement problématique au vu notamment des deux éléments suivants.

D'une part, dans l'hypothèse où l'employeur a recours à un bref CDD (extra par exemple) pour faire face à une situation d'urgence, il devra au préalable informer les salariés déjà en poste de cette ouverture de poste, et leur laisser un délai « raisonnable » pour faire valoir leur option.

D'autre part, ce dispositif semble venir en contradiction d'une autre position jurisprudentielle. En effet, en application de plusieurs décisions rendues en 2006^{2,3}, les juges considèrent que lorsqu'un salarié à temps partiel augmente tempo-

rairement sa durée de travail par voie d'avenant à son contrat de travail (notamment pour remplacer une personne absente), il subit une modification de son contrat de travail et il est en droit de refuser de reprendre ses fonctions à temps partiel le remplaçant

Temps partiel en CDI vers un temps plein en CDD

dans la situation précédant son passage temporaire à temps plein. Bien que les parties aient signé un avenant temporaire au contrat, l'employeur ne peut donc pas imposer au salarié le retour à sa situation antérieure, sauf à signer un nouvel avenant à son contrat de travail.

Ainsi, la combinaison de ces différents principes énoncés par les juges aboutit à imposer à l'employeur de proposer aux salariés à temps partiel une augmentation de leur durée de travail en cas de création d'un emploi équivalent, y compris lorsque ce dernier est à durée déterminée, sans pouvoir imposer aux salariés le retour à leur poste initial au terme du CDD ! Les juges devront être amenés à éclaircir ce paradoxe à l'avenir. ■

1. Cass. soc. du 24 septembre 2008, n° 06-46292.

2. Cass. soc. du 11 janvier 2006, n° 03-46698.

3. Cass. soc. du 5 avril 2006, n° 04-43180.

SIGNATURE D'UN AVENANT AU CONTRAT

Quelle que soit l'opération envisagée, la modification d'horaire qui résultera de l'option à la priorité d'accès à l'emploi aura pour effet de modifier le contrat de travail. Les parties devront donc signer un avenant au contrat de travail.