

SOCIAL

Recours aux heures complémentaires dans le cadre d'un contrat à temps partiel : aucun dépassement, même temporaire autorisé

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée légale de travail au-delà de la durée légale. Une telle situation entraîne une requalification de contrat à temps partiel en contrat à temps complet. C'est le sens de la décision rendue par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une salariée a été engagée par une association en qualité d'aide à domicile. Son horaire mensuel ayant, au cours du mois d'octobre 2004, dépassé la durée légale du travail, la salariée a saisi en juillet 2009 la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps complet à compter du 1er octobre 2004.

La Cour d'appel de Montpellier a accueilli cette demande. Elle a ainsi condamné l'association **au paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet depuis le début du mois d'octobre 2004.**

Dons de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade

Destinée à légaliser et à encadrer la pratique du **don d'heures et jours de repos** entre **collègues** de travail dans une **entreprise privée**, la [proposition de loi Salen](#) (déposée au Parlement en juillet 2011) visant à permettre les dons de jours de repos à un parent d'un **enfant gravement malade**, a été définitivement adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat.

Le législateur limite le **don de jours de congé annuel** à **6 jours ouvrables maximum** par an, par donneur.

Le **salarié bénéficiaire** d'un ou plusieurs jours cédés bénéficie du **maintien de sa rémunération** pendant sa période d'absence, l'objectif étant qu'un jour donné équivaille à un jour de rémunération maintenue pour le bénéficiaire, quel que soit le salaire du donneur.

Cette **période d'absence** est **assimilée à une période de travail effectif** pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés ci-dessus ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants, doivent être attestés par un **certificat médical détaillé**, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident.

Dans la logique du **don** pratiqué en France, celui-ci sera **anonyme**. Il sera conditionné à l'accord de l'employeur, car le don d'un jour de RTT en faveur d'un employé n'aura pas la même valeur financière si le bénéficiaire est un cadre ou un ouvrier rémunéré au smic, ce qui impliquera parfois que l'employeur participe financièrement au don.

Rappel de votre agenda fiscal

- 5 mai : déclaration de CVAE
- 15 mai : déclaration C3S, pour les entreprises dont le CA HT annuel dépasse 760 000€
- 20 mai : date limite de la déclaration papier d'impôt sur les revenus.