

Contrat à temps plein ou temps partiel ?

Lors de l'embauche d'un collaborateur se pose souvent la question de la durée hebdomadaire du contrat en fonction des nécessités de service. Deux types de contrat sont alors possibles : un contrat à temps plein (35h) ou un contrat à temps partiel (durée inférieure à 35h). Ces contrats sont soumis à des règles et des modalités de fonction différentes que l'employeur doit connaître.

Sommaire

- Le principe : un contrat à temps complet
- Le contrat à temps partiel

• Le principe : un contrat à temps complet •

Le travail à temps plein ou qualifié à temps complet, c'est-à-dire 35 heures par semaine, est « la relation normale de travail ». Les salariés à temps partiel peuvent en bénéficier en priorité.

• Le contrat à temps partiel •

Il correspond à tous les contrats inférieurs à la durée légale du travail (35H).

En application de la loi de sécurisation de l'emploi, la réglementation sur le travail à temps partiel a évolué avec notamment la **fixation d'une durée minimale de travail à 24 heures** et la majoration des heures complémentaires.

La loi prévoit également que, par accord de branche étendu, il soit possible de déroger à la durée minimale, d'augmenter le nombre d'heures complémentaires et de proposer un complément d'heures par avenant temporaire (Articles L1242-2 et L1251-6, L7221-1 et L7221-2 du Code du travail) .

1. Le principe

La durée minimale est fixée à 24 heures hebdomadaires **pour tous les contrats conclus depuis le 1er juillet 2014** à l'exclusion des contrats d'une **durée inférieure à 8 jours**.

2. Les dérogations

La loi prévoit plusieurs dérogations à la durée minimale de 24 heures, ainsi que leurs contreparties : les dérogations individuelles, à la demande du salarié et les dérogations par accord de branche.

Les dérogations individuelles

Ce sont des dérogations à la demande du salarié. **La dérogation applicable aux étudiants de moins de 26 ans :**

- C'est une dérogation de droit, elle ne peut être refusée,
- L'employeur doit **conserver au dossier du salarié le justificatif de sa qualité d'étudiant**.

La dérogation sur demande motivée du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour cumuler plusieurs activités afin d'atteindre un temps plein :

- Une demande motivée doit être formulée par écrit. **L'employeur doit la conserver dans le dossier du salarié,**
- La notion de contraintes personnelles peut recouvrir aussi bien des obligations familiales, des projets professionnels, des activités sportives, associatives...,
- L'employeur peut refuser d'accorder une durée inférieure à 24 heures.

Dans le cas d'une dérogation il n'y a pas de retour de droit à 24 heures, juste une priorité pour l'attribution d'un emploi à 24 heures correspondant à la catégorie professionnelle.

Les dérogations par accord de branche

L'employeur doit se rapprocher de sa branche pour voir s'il existe des dispositions complémentaires.

Les contreparties obligatoires aux dérogations à la durée minimale de 24 heures

- Le regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes,
- La répartition des journées ou demi-journées travaillées entre les jours de la semaine doit se faire en accord avec le salarié,
- Aucune modification de la répartition ne pourra être imposée au salarié,
- Aucune heure complémentaire ne pourra être imposée au salarié.

Les contreparties ne concernent pas la dérogation applicable aux étudiants de moins de 26 ans.

Exemple : M.X est en CDI à temps plein dans l'entreprise depuis 6 mois. Des raisons personnelles le poussent à demander un temps partiel. En tant qu'employeur, vous êtes favorable à sa demande et lui proposez une durée de 24 h/semaine de temps de travail.

M.X ne peut pas assurer 24h, il est sûr d'être présent sur une base de 20h hebdomadaires. C'est une personne compétente avec une grande possibilité d'évolution, vous acceptez sa requête. **M.X doit écrire une lettre écrite motivée pour passer à 20h de temps de travail hebdomadaire.**

Cette modification horaire peut prendre la forme d'un avenant définitif (sans durée de fin) ou d'un avenant temporaire si la demande du collaborateur souhaite une baisse de son volume juste pour un temps donné.

L'employeur n'est pas dans l'obligation d'accepter sauf si cette demande entre dans le cas de certains congés spéciaux.

3. Les heures complémentaires

La définition sur l'année des périodes travaillées et le nombre d'heure de travail sont décrites dans le contrat de travail.

La durée initiale prévue au contrat peut varier par l'accomplissement d'heures complémentaires dans la limite de 10% de la durée de travail mensuelle, en l'absence d'accord de branche spécifique.

Exemple : un contrat de 30h par semaine ne pourra prévoir plus de 3 heures complémentaires par semaine.

Par ailleurs, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle de travail. Dans ce cadre, un contrat de 34h par

semaine ne pourra pas prévoir des heures complémentaires.

Le paiement des heures complémentaires

Depuis le 1er janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du 10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail donne lieu à une **majoration légale de 10 %**.

- Majoration de 10 % pour les heures complémentaires dans la limite de 10 % du contrat,
- Majoration de 25 % pour les heures complémentaires comprises entre 10 % du contrat et le 1/3 du contrat (uniquement si un accord collectif prévoit la possibilité d'accomplir des heures complémentaires au-delà du 10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail (dans la limite d'un tiers)) Attention : un accord de branche peut prévoir une majoration inférieure à 25%, mais tout en étant supérieur à 10%)

Sur le refus d'accomplir des heures complémentaires

Le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires prévues à son contrat est en principe fautif (sous réserve d'avoir été prévenu au moins 3 jours à l'avance).

Attention à l'usage régulier des heures complémentaires

Le recours prolongé aux heures complémentaires peut entraîner une modification de l'horaire de base du salarié.

Ainsi, lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié concerné.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé, auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.