



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/Le-temps-plein>

Le temps plein

- Droit du travail
- Le temps de travail



Date de mise en ligne : mercredi 6 avril 2016

Description :

Le travail à temps plein correspond à une durée de travail au moins égale à 35h par semaine

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le temps plein correspond à la durée légale du travail, laquelle est de 35h par semaine. Dès lors qu'un contrat de travail prévoit une durée de travail au moins de 35h hebdomadaire, le contrat sera qualifié de contrat à temps plein.

La durée légale de 35h n'est ni une durée minimale, ni une durée maximale exigible par les salariés, mais seulement la durée à compter de laquelle se déclenchent les heures supplémentaires. Selon les statistiques, pour les salariés à temps plein, la durée moyenne de travail par semaine est de 39,5 heures.

Les heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la durée légale de 35h sont appelées heures supplémentaires.

1) Les contreparties des heures supplémentaires

Dès lors que le salarié effectue des heures au-delà de 35h par semaine, ces heures donnent lieu à une majoration ou à un repos compensateur équivalent.

La majoration

- ▶ un accord collectif d'entreprise ou de branche fixe le taux de majoration, lequel ne peut être inférieur à 10%
- ▶ A défaut d'accord collectif, les 8 premières heures sont majorées à 25% et à partir de la 9e heure la majoration est de 50%

Exemple : un salarié effectue 45 heures une semaine, son taux horaire est de 10 euros brut et aucun accord collectif ne définit la majoration des heures supplémentaires. Son salaire sera alors décomposé de la sorte : 35 heures payées à un taux horaire de 10 euros, 8 heures payées à un taux horaire de 12,5 euros et 2 heures payées à un taux horaire de 15 euros.

Le repos compensateur

Un accord d'entreprise ou de branche peut prévoir que les heures complémentaires ne seront pas majorées mais donneront lieu à un repos compensateur équivalent (ex : 5 heures supplémentaires = 5 heures de repos payé).

A défaut d'accord collectif, l'employeur peut décider de mettre en place le repos compensateur au lieu de la majoration des heures supplémentaires, si les représentants du personnel de l'entreprise ne s'y opposent pas.

2) Le contingent des heures supplémentaires (au-delà de 220 heures par an)

Il existe un contingent d'heures supplémentaires, lequel est fixé à 220 heures par an. Dès lors que le contingent d'heures supplémentaires est dépassé sur l'année, le salarié aura droit en plus à une contrepartie en repos payée par son employeur.

Cette contrepartie obligatoire en repos doit être fixée par accord collectif. A défaut d'accord collectif, le repos

Le temps plein

compensateur dépend de la taille de l'entreprise :

- ▶ Pour les entreprises de 20 salariés ou moins : 50% de repos compensateur pour toute heure au-delà du contingent
- ▶ Pour les entreprises de plus de 20 salariés : 100% de repos compensateur pour toute heure supplémentaire au-delà du contingent

Exemple : un salarié appartenant à une entreprise de 10 salariés effectue 230 heures d'heures supplémentaires sur l'année, soit 10 heures supplémentaires au-delà du contingent. Il aura droit à 5 heures de repos compensateur payé (10h x 50%). Dans l'hypothèse où ce salarié appartenait à une entreprise de plus de 20 salariés, il aurait eu le droit à 10h de repos payés (10h x 100%).