

Temps partiel, alternance & contrats spécifiques

Module 1 — Les fondamentaux de la paie

À LA FIN DE CETTE FICHE, VOUS SAUREZ

- ✓ Maîtriser les règles propres au temps partiel.
- ✓ Distinguer apprentissage, professionnalisation et intérim.
- ✓ Identifier les contrats spécifiques utiles en HCR.

1 Le temps partiel

Tout salarié dont la durée est **inférieure à la durée légale ou conventionnelle** est à temps partiel. Le contrat écrit est obligatoire : il fixe la durée, sa répartition, et les conditions de modification.

RÈGLES CLÉS

- › Durée minimale en principe **24 h/semaine** (dérogations : étudiants, demande écrite du salarié, accord de branche)
- › Répartition des horaires précisée au contrat

HEURES COMPLÉMENTAIRES

- › Au-delà de l'horaire prévu, dans une limite fixée
- › **Majorées** (de l'ordre de 10 % puis 25 %)
- › Ne doivent pas porter le salarié au temps plein

2 L'alternance

APPRENTISSAGE

- › Formation en CFA + entreprise, vise un **diplôme**
- › Rémunération = % **du SMIC** selon l'âge et l'année
- › Régime social et exonérations spécifiques

PROFESSIONNALISATION

- › Vise une **qualification professionnelle**
- › CDD ou CDI, public plus large
- › Rémunération minimale selon âge et niveau

3 L'intérim — une relation à trois

1 Trois acteurs

Le salarié, l'agence de travail temporaire (l'employeur) et l'entreprise utilisatrice.

2 Deux contrats

Un contrat de mission (salarié / agence) et un contrat de mise à disposition (agence / entreprise).

3 Fin de mission

Indemnité de fin de mission (≈ 10 %) + indemnité compensatrice de congés payés.

4 Les contrats spécifiques

FRÉQUENTS EN HCR

- › **Contrat d'extra** (CDD d'usage) — pour une mission ponctuelle
- › **Contrat saisonnier** — lié à la saison touristique

AUTRES FORMES

- › **Intermittent** — alternance de périodes travaillées/non
- › **Contrat de chantier, groupement d'employeurs**

À RETENIR

Le **temps partiel** impose un écrit, une durée (en principe 24 h/sem) et des **heures complémentaires majorées**. L'**alternance** (apprentissage / professionnalisation) rémunère en % du SMIC. L'**intérim** repose sur une relation tripartite avec indemnité de fin de mission. En HCR, l'**extra** et le **saisonnier** sont incontournables — mais à cadrer rigoureusement.

G

LE MOT DE GESTI'PAIE

Le contrat d'extra est un vrai CDD : un **contrat (ou un suivi) par vacation**, un motif d'usage, et la paie qui suit. C'est fastidieux, mais c'est précisément là qu'un gestionnaire spécialisé HCR fait la différence.