



Le travail intermittent est l'**alternance de périodes travaillées et non travaillées** qu'impliquent les fluctuations d'activités. Il ne peut être mis en œuvre que pour des emplois permanents qui, par nature, comportent une telle alternance.

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

La convention collective permet la mise en œuvre du travail intermittent.

**Attention : les périodes de congés payés du salarié ne peuvent constituer des périodes non travaillées.**



## Salariés concernés

Salariés des catégories A à E (notamment, agent à domicile, employé à domicile, auxiliaire de vie, agent polyvalent, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants) exerçant principalement les activités suivantes : garde d'enfants à domicile, petit jardinage et petit bricolage.



## Contrat de travail

Le contrat de travail est à durée indéterminée. Il doit être écrit et mentionner notamment :

- ▶ l'identité des deux parties ;
- ▶ la date d'embauche ;
- ▶ le secteur géographique de travail ;
- ▶ la durée de la période d'essai ;
- ▶ la nature de l'emploi ;
- ▶ la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;
- ▶ le coefficient de rémunération ;
- ▶ les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- ▶ la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail sur l'année ;
- ▶ les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- ▶ la durée annuelle minimale de travail ;
- ▶ la durée des congés payés ;
- ▶ la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- ▶ les conditions de la formation professionnelle ;
- ▶ les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance ;
- ▶ la convention collective applicable tenue à disposition du personnel.



## Durée du travail

- ▶ les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder un tiers de cette durée sauf accord du salarié
- ▶ lorsque le salarié est embauché sur la base d'un temps plein (35 heures par semaine sur les périodes travaillées), les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine (au-delà de la durée légale hebdomadaire).

CCN  
Titre V  
art. 46,47, 49, 51



*\*Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 - IDCC 2941*

PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NOUVELLE-AQUITAINE

## R

**épartition des heures**

Les délais de prévenance suivants doivent être respectés :

- ▶ notification du planning mensuel : au moins 7 jours avant le 1er jour d'exécution
- ▶ modification des horaires : au moins 4 jours à l'avance
  - possibilité pour le salarié de refuser, par écrit, 4 fois par année de référence si le délai est < 7 jours, sauf cas d'urgence justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante (remplacement d'un collègue en absence non prévue, besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, retour d'hospitalisation non prévu, aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée).
- ▶ En cas de délai de prévenance inférieur à 4 jours, attribution par année de référence d'un congé supplémentaire de 1 jour (au choix du salarié), sauf en cas de refus supérieur à 4 fois.

## R

**émunération**

Elle est lissée, avec l'accord du salarié, sur la base de 1/12 de la rémunération de base annuelle, indemnité de congés payés comprise

## C

**ongés payés**

Les congés payés, s'ils ne sont pas pris pendant l'exécution des périodes d'activité, sont payés sous forme d'une indemnité égale à 10 % de la rémunération perçue sur la période de référence.

## J

**ours fériés**

Les jours fériés ne sont indemnisés, comme pour les autres salariés, que lorsqu'ils sont inclus dans les périodes travaillées.