



N.B. Cette fiche reprend les dispositions communes au temps plein et au temps partiel. Les dispositions spécifiques à chacun des modes sont traitées dans les fiches respectives.

Salariés concernés

- ▶ Tout(e) salarié(e) à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené(e) à travailler dans le cadre de la modulation.
- ▶ Salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 1 an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation. période d'essai

Rémunération

- ▶ La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.
- ▶ La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet

Programme indicatif

- ▶ Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.
- ▶ La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.
- ▶ Les plannings sont notifiés au salarié au moins **7 jours avant le 1er jour de leur exécution.**

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés avec un délai de prévenance compris entre quatre et 7 jours, sauf les cas d'urgence définis par la convention collective :

en cas d'urgence, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels ;
- 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.

Avant de modifier le planning, l'employeur doit prendre en compte la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Référence juridique

accord du 30 mars 2006 Art. 2 et 3

accord du 30 mars 2006 Article 5

CCN Titre V article 37



**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*



Contreparties


- ▶ en contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;
- ▶ les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours) bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions : au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

*accord du 30
mars 2006
Article 6*

CCN
Art. 29*

- en cas de **mise à la retraite par l'employeur**, l'indemnité de fin de carrière est due à partir de **deux ans d'ancienneté**, elle est identique à l'indemnité de licenciement.

 Durée de préavis en cas de rupture (précisée dans le contrat de travail).

Catégorie	Ancienneté	Démission, licenciement et mise à la retraite
A, B, C et D	< 6 mois	1 semaine
	entre 6 mois et 2 ans	1 mois
	> 2 ans	2 mois
E et F	< 2 ans	1 mois
	≥ 2 ans	2 mois
G, H et I	< 2 ans	2 mois
	≥ 2 ans	4 mois