

Principe

La mise en place du temps plein modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées, au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de 35 heures par semaine.

- ▶ La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.
- ▶ La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.
- ▶ La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

Elle pourra être appréciée sur une autre période de 12 mois, après consultation des représentants du personnel, s'ils existent.

▶ Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation (40 heures), ne sont pas considérées comme heures supplémentaires. Elles ne supportent pas les majorations légales pour heures supplémentaires, ni le repos compensateur prévu par le code du travail.

▶ Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois.

▶ En contrepartie à la modulation du temps de travail le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an

Référence juridique

accord du 30 mars 2006 art. 7 et 8

accord du 30 mars 2006 art. 9, 10, 12, 15

art. L.3121-22 et 24 code du travail

accord du 30 mars 2006 art. 11

Contrat de travail

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :

- ▶ l'identité des 2 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 professionnel ;
- ▶ les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- ▶ la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année (35h) ;
- ▶ 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 complémentaire et de prévoyance ;

la mention de la convention collective applicable qui est tenue à disposition du personnel.



*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



Compte de compensation

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen de 35 heures, un compte de compensation est institué pour chaque salarié.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilé ;
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération ;
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période de modulation soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées ;
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

Les écarts mensuel et cumulé depuis le début de la période annuelle doivent être communiqués au salarié chaque mois.

► Sauf en cas de départ du salarié en cours de période de modulation obligeant à une régularisation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié présent au terme de la période de modulation est arrêté à l'issue de celle-ci.

► La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

► Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent, déduction faite des heures supplémentaires déjà rémunérées en cours de période, dans les conditions prévues à l'article L3121-24 du code du travail.

► En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail (**1607 heures**) constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur

*accord du
30 mars 2006
art. 13 et 14*