

Principes

► **Période de référence** du temps partiel modulé : elle est fixée par le contrat de travail

► **Contrat de travail écrit obligatoire**

► **Durée du travail**

- elle ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an (afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale) ;
- durée minimale de travail effectif par jour travaillé fixée à une heure, réalisée en 2 interventions au maximum.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer 70 heures par mois, 200 heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

■ durée minimale de travail effectif par jour travaillé fixée à une heure, réalisée en 2 interventions au maximum.

■ La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà de la durée mensuelle stipulée au contrat de travail (ou à l'avenant au contrat) dans la limite du tiers de cette durée du travail, à condition que, sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

■ En aucun cas, **la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaliser, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.**

■ Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

■ Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 15 %.

Ex : durée contractuelle annuelle de 700 heures

790 h effectuées, soit 90 h au-delà de la durée contractuelle
70 heures sont payées au taux normal
20 heures sont majorées de 15%

Référence
juridique

accord du 30
mars 2006
art. 18

accord du 30
mars 2006
art. 20 et 22



*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

C ontrat de travail

- ▶ l'identité des 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 ;
- ▶ la durée annuelle de travail rémunéré ;
- ▶ la durée annuelle de travail effectif ;
- ▶ la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif ;
- ▶ la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré ;
- ▶ les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- ▶ les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne) ;
- ▶ 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 convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel ;
- ▶ la contrepartie des interruptions quotidiennes d'activité et de la mise en place du temps partiel modulé (voir ci-dessous).

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal (durées maximales du temps de travail, repos quotidien et hebdomadaire).

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, il pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention.

M odalités de décompte de la durée du travail

- ▶ Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :
 - le nombre d'heures de travail effectif et assimilées ;
 - 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 prévues 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
- ▶ L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.
- ▶ Interruptions : la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de 3 interruptions.
 - la durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.
 - de façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quinzaine.
 - Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :
 - ◆ l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures ;
 - ◆ le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;
 - ◆ les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilés à du temps de travail effectif.

**accord du 30
mars 2006
art. 23 à 26**

M odalités de décompte de la durée du travail *suite*

▶ **Arrêt du compte** : sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

■ dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, avec une majoration de 15% pour les heures excédant les 10% de la durée annuelle du contrat. Cf. exemple.

■ dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que le nombre d'heures de travail effectuées est inférieur à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation.

Dans tous les cas, le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.

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.

M odalités de mise en place du temps partiel modulé pour les salariés en temps partiel classique

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

Elle doit se faire (**en retenant la solution la plus favorable pour le salarié**) :

▶ soit sur la base de la durée du contrat de travail (ainsi, un salarié ayant conclu un contrat sur une base de 90 heures mensuelles se verra proposer la même base mensuelle dans le cadre de la modulation).

▶ soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, en déduisant les heures complémentaires effectuées, majoré de 10% de ces heures complémentaires

Exemple :

■ contrat de base de 90 heures mensuelles

■ heures réellement travaillées : 120 heures mensuelles

On obtient : 120 heures – 30 heures complémentaires = 90 heures

+ 10% des 30 heures complémentaires (3 heures) soit 93 heures.

L'employeur devra proposer un contrat modulé de 93 heures mensuelles).