



Union Nationale de l'Aide, des Soins
et des Services aux Domiciles.

Guide technique N°61

La modulation du temps de travail

Edito	5
L'intérêt de mettre en place la modulation du temps de travail	7
Les grandes étapes pour passer à la modulation	11
Pour mettre en place la modulation, doit-on négocier un accord collectif d'entreprise ?	14
Quid de la situation des structures appliquant déjà la modulation du temps de travail	15
Lors du passage à la modulation, doit-on faire signer des avenants modulés au contrat de travail des salariés ?.....	16
Quelle est l'incidence en cas de refus par le salarié de passer à la modulation ?.....	22
Notre association ne souhaite moduler le temps de travail que de certains salariés ? Est-ce possible ?	23
Impact de la loi N°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail	25
Les règles de modulation applicables aux salariés à temps plein	27
Les règles de modulation applicables aux salariés à temps partiel	32
Comment calcule-t-on la durée annuelle de travail rémunéré ? Comment calcule-t-on la durée annuelle de travail effectif ?	40
Les contreparties à mettre en place en cas de modulation pour les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.....	44
Comment gère-t-on la modulation ? Quel outil de suivi doit-on mettre en place ?.....	47
Comment décompte-t-on les absences d'un salarié modulé ?	55
Peut-on modifier le planning de la modulation ? Les délais de prévenance ?	57

Doit-on obligatoirement lisser la rémunération des salariés modulés ? ...	63
Peut-on faire des avenants (à la hausse ou à la baisse) en cours de période de modulation ?.....	65
Comment gere-t-on les soldes positifs en fin de période de modulation pour les salariés à temps plein ?	67
Comment gere-t-on les soldes positifs en fin de période de modulation pour les salariés à temps partiel ?	78
Comment gere-t-on les soldes négatifs en fin de période de modulation ?	82
Que se passe-t-il en cas de rupture du contrat de travail en cours de période de modulation ?.....	85
ANNEXES	88
GUIDE PARITAIRE D'APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE RELATIF AUX TEMPS MODULES DU 30 MARS 2006	96

A partir du 1^{er} janvier 2007, l'accord de branche sur la modulation du temps de travail devient applicable.

Signé le 30 mars 2006 entre les partenaires sociaux, agréé le 24 juillet 2006, son arrêté d'extension a été publié au journal officiel du 27 décembre 2006.

C'est un accord essentiel pour notre secteur d'activité, et ce à plusieurs titres :

- la modulation du temps de travail permet de s'adapter aux besoins des personnes, des familles aidées et des clients en ajustant les horaires d'intervention à leurs modes de vie, leurs contraintes, leurs souhaits ;
- c'est l'outil qui permet cette adaptation tout en restant dans le cadre d'une organisation rigoureuse, organisée, reposant sur des règles négociées entre les partenaires sociaux. C'est un élément de modernisation sociale de notre branche professionnelle ;
- il est d'application direct, sans négociation locale, sous réserve de la bonne consultation des institutions représentatives du personnel. Il contribue à la professionnalisation des personnels et des organisations.

Dans sa charte d'engagement et d'appartenance (votée à l'assemblée général de Lille en 2004), le réseau UNA se donne l'obligation de respecter le code du travail, « *les conventions collectives, les accords de branche* » (article 7).

La mise en œuvre de cet accord va permettre d'avancer de façon significative dans ce sens pour toutes les structures qui avaient du mal à intégrer les obligations de la loi de 1978 relative à la mensualisation.

Vous trouverez dans ce guide :

- les explications de l'accord de branche ;
- le guide paritaire d'application, reprenant le texte article par article ;
- et surtout, une démarche de mise en œuvre prenant en compte les situations les plus fréquentes.

Vous pouvez vous appuyer sur le service juridique et sur le département formation d'UNA pour vous aider dans votre responsabilité d'employeur.

Vous trouverez sur le site adhérent d'UNA des éléments complémentaires qui pourraient vous être utiles.

Ce guide a été rédigé par Corinne COELHO & Hélène GODIN avec le concours d'Ingrid ISPENIAN.

UNA

1

L'INTERET DE METTRE EN PLACE LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Pour comprendre l'intérêt de mettre en place la modulation du temps de travail, il convient de rappeler :

- ce qu'est une organisation de la durée du travail ;
- ce qu'est la « mensualisation » ;
- et de les confronter à certaines pratiques appliquées par des structures.

La durée du travail des salariés est très encadrée par le code du travail qui prévoit des règles strictes et complexes.

Ces règles de droit commun sont assez contraignantes et pas toujours adaptées au secteur d'activité mais elles sont obligatoires.

Il existe, en effet, des règles de droit commun, applicables à tout employeur, liées à la mensualisation de la rémunération ;

Il s'agit notamment du paiement des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel ou des heures supplémentaires pour les salariés employés à temps plein.

Pour rappel : la mensualisation de la rémunération est obligatoire depuis la loi du 19 janvier 1978.

Choisir une organisation légale de la durée du travail :

Le code du travail a prévu des organisations de la durée du travail.

La modulation du temps de travail est l'une de ces organisations de la durée du travail qui aménagent la « mensualisation de la rémunération ». Il en existe d'autres notamment :

- l'annualisation de la durée du travail avec l'octroi de jours de réduction du temps de travail, applicables aux seuls salariés embauchés à temps plein
- le cycle de travail, applicables aux seuls salariés embauchés à temps plein
- le forfait cadre annuel en heures ou jours, applicables aux seuls salariés embauchés à temps plein.

Il est important de noter que si une structure employeur n'applique ni la modulation, ni le cycle de travail, elle devra néanmoins mensualiser les rémunérations et donc appliquer les règles qui en découlent sur le paiement des heures complémentaires et supplémentaires notamment.

Il est donc important de choisir l'organisation de la durée du travail à appliquer aux salariés.

La mensualisation de la rémunération :

La mensualisation de la rémunération a été instituée par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 repris par la loi N°78-49 du 19 janvier 1978.

Cette loi s'applique obligatoirement à toutes les structures de notre secteur d'activité. Notre secteur ne bénéficie d'aucune dérogation en la matière. Elle s'applique aussi bien au personnel administratif qu'au personnel intervenant qu'il soit recruté sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

Attention : *Le paiement à l'heure (rémunérer un salarié selon les heures réellement effectuées chaque mois) est une pratique illégale.*

La mensualisation peut se définir comme **le paiement mensuel d'un salaire forfaitaire correspondant exactement à la durée du travail inscrite au contrat de travail des salariés**. Un employeur a donc l'obligation de verser au salarié chaque mois un salaire égal à la durée du travail inscrite au contrat sans tenir compte de la durée du travail réellement effectuée chaque mois, à l'exception des heures complémentaires et supplémentaires.

La mensualisation est difficilement applicable dans notre secteur d'activité connaissant une importante fluctuation d'activité puisqu'elle peut fréquemment entraîner les trois conséquences suivantes :

- **le paiement des heures complémentaires des salariés à temps partiel :**
Un salarié à temps partiel effectuée sur le mois (voire la semaine si une référence hebdomadaire est inscrite au contrat de travail) des heures au-delà de la durée du travail inscrite au contrat de travail : l'employeur doit lui rémunérer ces heures et majorer les heures effectuées entre 1/10^{ème} et 1/3 au-delà de la durée contractuelle de 25 %. Il n'est pas possible de prévoir une récupération en repos des heures complémentaires.
- **Le paiement des heures supplémentaires des salariés à temps plein :**
Un salarié à temps plein effectuée sur la semaine plus de 35 heures de travail effectif : l'employeur doit lui rémunérer ces heures avec majoration (de 25 % ou 50 % selon le nombre d'heures supplémentaires effectuées).
- **Le paiement des heures perdues du fait de l'activité :**
Il est important de distinguer les heures dites « d'activité » chez les usagers du temps de travail inscrit au sein du contrat de travail. Ainsi, l'employeur doit rémunérer au salarié les heures perdues du fait de l'activité (hospitalisation de l'usager, usager absent, décès de l'usager, etc.). En effet, lors de la conclusion du contrat de travail, le salarié s'est engagé à travailler la durée du travail inscrite au contrat sous la subordination de l'employeur. L'employeur, quant à lui, s'est engagé à fournir du travail (et donc la rémunération) à hauteur de la durée du travail inscrite au contrat. En conséquence, il revient à l'employeur d'assimiler les aléas de son activité. Le salarié bénéficiera toujours (sauf absence non rémunérée par exemple congé sans solde) de la rémunération inscrite à son contrat de travail.

Des dispositions légales incontournables :

Des structures qui souhaitent « assouplir » les règles liées à la mensualisation ont soumis au service juridique d'UNA les pratiques suivantes :

→ est-il possible d'insérer une clause dans les contrats de travail des salariés prévoyant que leur durée du travail pourra varier en cas d'hospitalisation ou de décès d'un usager ?

Une telle clause serait inopposable aux salariés en cas de contentieux prud'homal car la durée du travail est un élément essentiel du contrat de travail qui nécessite en cas de modification l'accord par écrit du salarié à chaque modification.

→ est-il possible de signer un avenant au contrat de travail chaque mois modifiant la durée du travail des salariés.

C'est une pratique très risquée.

Dans cette hypothèse, le salarié donnerait à chaque fois son accord à la modification de sa durée du travail. Mais, le code du travail et la jurisprudence sont fondés sur le principe que le consentement du salarié est vicié par sa situation économique vis-à-vis de son employeur. Des juges pourront tout à fait relever la fraude aux lois relatives à la mensualisation et aux heures complémentaires.

→ est-il possible d'appliquer la mensualisation et prévoir chaque mois des comptes de compensation ?

Exemple : un salarié est recruté pour 100 heures par mois. Il est rémunéré chaque mois 100 X son taux horaire. Si sur un mois, il travaille 80 heures, il devra rattraper 20 heures (100 – 80). Le mois suivant, s'il travaille 120 heures, il sera payé 100 heures puisqu'il devait à la structure 20 heures.

Cette pratique n'est pas légale. En effet, la mensualisation oblige la structure à verser au salarié les rémunérations suivantes :

- le mois où le salarié travaille 80 heures : le salarié devra être rémunéré 100 heures et ne doit rien rattraper,
- le mois où le salarié travaille 120 heures : le salarié devra être rémunéré 100 heures auxquelles s'ajoute 10 heures rémunérées sans majoration et 10 heures rémunérées avec une majoration de 25 % par heure.

Les comptes de compensation ne sont possibles que si la structure applique la modulation du temps de travail.

La modulation du temps de travail :

Définition :

La modulation consiste en la possibilité pour un employeur de faire varier la durée du travail d'un salarié, dans certaines limites, entre les différents mois d'une année et d'intégrer ces variations dans un compte de compensation.

La modulation peut s'appliquer à l'ensemble du personnel qu'il soit à temps partiel ou à temps plein et pallie en grande partie les difficultés liées à l'application des règles liées à la mensualisation.

Intérêt :

La modulation du temps de travail permet de faire varier la durée du travail des salariés sur une année. Elle constitue ainsi une réponse aux fluctuations

d'activité (décès, hospitalisation, placement en institution, etc.) propre à notre secteur d'activité.

En effet, elle permet de compenser sur une année les heures perdues du fait de l'activité avec des périodes de forte activité, de limiter le paiement d'heures complémentaires aux salariés à temps partiel et d'heures supplémentaires aux salariés à temps plein.

Exemple : un salarié a une durée mensuelle de travail effectif théorique de 100 heures. Il s'agit donc d'un salarié à temps partiel. La modulation prévoit pour les salariés à temps partiel des limites de variation de plus ou moins un tiers de la durée mensuelle de travail effectif théorique.

« Plus ou moins un tiers » permet donc à l'employeur de faire travailler ce salarié chaque mois entre 133 heures et 67 heures.

Le nombre d'heures effectuées s'intègre dans un compteur de suivi de la modulation :

- si le salarié travaille 110 heures : son compteur indique + 10 ;
- si le salarié travaille le mois qui suit 90 heures : son compteur indique – 10
- total cumulé : 0.

La mise en place de la modulation concourt à la professionnalisation du secteur. C'est un suivi de l'activité de la structure ; activité transparente qui pourra être présentée et expliquée aux financeurs. En effet, la modulation permet de mieux déterminer les budgets prévisionnels à partir d'une hypothèse d'activité et de planification.

Le lissage de la rémunération :

En outre, les salariés bénéficient d'un lissage de leur rémunération. Ils sont assurés de bénéficier d'un salaire mensuel constant. Cela va leur permettre notamment de contracter des prêts auprès des banques, etc.

La modulation n'est pas une organisation de la durée du travail sans contrainte. Elle entraîne une gestion complexe qui nécessite des formations (le suivi des heures, les décompte des absences, le traitement du compteur en fin d'année, etc.) du personnel appelé à la gérer. Une ou deux années d'application sont nécessaires pour atteindre un « rythme de croisière » satisfaisant.

Mais, elle est la seule voie vers une organisation légale de la durée du travail permettant de pallier le paiement « à l'heure » dans notre secteur d'activité.

La mise en place de la modulation est une étape majeure dans la vie d'une structure.

Le passage à la modulation est une décision qui nécessite une prise de conscience des instances dirigeantes et une appropriation du dispositif par l'ensemble du personnel. La phase d'information est centrale dans la mise en œuvre du dispositif.

Première étape : audit de la structure

Avant de décider de passer à la modulation du temps de travail il est nécessaire de faire un état des lieux des dispositions applicables dans votre structure.

Il est nécessaire de :

- faire le point sur l'application des dispositions relatives à la mensualisation : applique-t-on bien la mensualisation ou pas ?
- recenser le contenu des contrats de travail : les contrats de travail précisent-ils que la rémunération est mensualisée ?
- un accord d'entreprise relatif à la modulation ou à l'annualisation a-t-il été signé ?
- vérifier qu'un « accord unilatéral » relatif à la modulation a été signé ? (accord dérogatoire, en l'absence de délégué syndical)
- vérifier si l'accord d'entreprise sur les 35 heures prévoit un chapitre sur la modulation ?
- vérifier la pratique la structure en termes d'organisation du travail ?

Deuxième étape : la consultation des représentants du personnel

Avant toute prise de décision par le Conseil d'administration, il convient de consulter l'ensemble des représentants du personnel sur le projet d'application de la modulation du temps de travail.

Il ne s'agit que d'une consultation, un avis négatif des représentants du personnel n'aura pas d'impact sur la décision finale du conseil d'administration.

La consultation et l'avis émis par les représentants du personnel devront être mentionnés dans les procès verbaux ou le registre des différentes instances.

Troisième étape : présenter l'état des lieux aux instances dirigeantes de la structure

Les organes dirigeants (bureau, conseil d'administration) doivent s'emparer de la question du passage à la modulation et en débattre afin de peser les tenants et les aboutissants.

Il ne faut négliger aucun aspect de cette opération.

Les directeurs de structures doivent donc présenter le plus clairement possible l'objet de la modulation et surtout l'intérêt de la structure à opter pour cette organisation de la durée du travail.

Quatrième étape : la prise de décision

Le conseil d'administration doit acter sa prise de décision au sein du procès verbal en faveur ou non de la mise en œuvre de la modulation, et si oui à quelle date, selon quelles modalités, etc.

Cinquième étape : la mise en œuvre de la décision prise

Une fois la décision actée par le conseil d'administration, la structure doit informer l'ensemble des représentants du personnel ainsi que l'ensemble des salariés concernés de la mise en place de la modulation.

L'information des représentants du personnel doit être mentionnée dans les procès verbaux ou registre des différentes instances.

En ce qui concerne l'information de l'ensemble du personnel, il n'existe pas de règles juridiques particulières.

Cette information peut prendre diverses formes :

- information générale et collective à l'ensemble des salariés
- réunion en petit groupe de salariés, par exemple par secteur géographique d'intervention
- réalisation de fiches pratiques remises aux salariés

Cette phase d'information et de communication est majeure et est gage de réussite de la mise en place de la modulation. Il peut être intéressant de réaliser plusieurs réunions d'information pour les mêmes salariés, afin que ceux-ci s'imprègnent progressivement du dispositif.

Sixième étape : calcul de la durée des contrats et avenants au contrat de travail

Cette étape est majeure.

Environ deux mois avant la mise en place de la modulation, il est nécessaire de calculer la durée du travail que la structure proposera dans les contrats de travail aux salariés lors du passage à la modulation du temps de travail. Les modalités techniques de ce calcul sont inscrites dans la fiche N°5.

Des avenants doivent être notifiés à chaque salarié concerné par la mise en place de la modulation au moins 1 mois avant la mise en œuvre effective de la modulation. (cf. fiche N°5)

Ce délai d'un mois doit être respecté afin d'appliquer la procédure prévue à l'article L 1222-6 du code du travail relatif au licenciement pour motif économique.

Septième étape : outil informatique et gestion des compteurs de suivi de la modulation

La gestion de la modulation nécessite des outils informatiques appropriés. Avant la mise en place de la modulation, il est nécessaire de vérifier si les logiciels informatiques permettent de gérer ce dispositif. Un contact avec le prestataire informatique s'impose afin de paramétrer au mieux les outils, notamment les compteurs de suivi de la modulation (fiche N°12).

Huitième étape : formation du personnel

La modulation est une organisation gérée par différents acteurs au sein de la structure : les responsables de secteur, le service comptable, les cadres de secteurs, la direction,....

L'ensemble du personnel ayant à gérer la modulation doit être formé à la modulation (planification, gestion de compteurs de suivi...) afin de comprendre les tenants et aboutissants du dispositif et réussir au mieux la mise en place de la modulation.

Nous attirons votre attention sur le fait que la formation doit être dispensée par une personne qui maîtrise parfaitement l'accord de branche du 30 mars 2006.

Bon à savoir : le département formation d'UNA propose des sessions de formation relatives à la modulation du temps de travail

Pour toute information : contacter formation@una.fr

3

POUR METTRE EN PLACE LA MODULATION, DOIT-ON NEGOCIER UN ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE ?

L'accord de branche du 30 mars 2006 est d'application directe et ne nécessite pas la négociation d'un accord d'entreprise pour sa mise en œuvre. Et cela quelle que soit la taille de la structure, qu'il y ait ou non des représentants du personnel.

L'accord prévoit cependant que la mise en place de la modulation nécessite de la part de l'employeur une information des salariés, précédée s'ils existent, d'une consultation des institutions représentatives du personnel.

Pour le cas où la modulation était déjà mise en place avant l'accord de branche du 30 mars 2006, se référer à la fiche n° 4 pour les adaptations nécessaires.

4

QUID DE LA SITUATION DES STRUCTURES APPLIQUANT DEJA LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La modulation du temps de travail est applicable depuis la loi du 20 janvier 2000 (Loi « Aubry II »).

Un accord de branche du 31 octobre 1997 relatif à l'organisation du travail était applicable pour les salariés employés à temps plein. Mais aucune disposition conventionnelle de branche n'existait pour la modulation des salariés à temps partiel.

En l'absence d'accord de branche, plusieurs structures ont négocié un accord collectif d'entreprise portant sur la modulation du temps de travail.

L'accord de branche du 30 mars 2006 est applicable au 1^{er} janvier 2007.

Cela oblige les structures appliquant la modulation du temps de travail, avant cette date, à se conformer aux dispositions de l'accord de branche précité.

Notons toutefois que l'article 28 de l'accord de branche prévoit que les dispositions plus favorables des accords locaux ne seront pas remises en cause du fait de l'application de l'accord de branche.

Ainsi, la mise en conformité de la modulation du temps de travail à l'accord de branche relatif aux temps modulés **est obligatoire sous réserve de l'application des dispositions plus favorables issues d'accords locaux.**

5

LORS DU PASSAGE A LA MODULATION, DOIT-ON FAIRE SIGNER DES AVENANTS MODULES AU CONTRAT DE TRAVAIL DES SALARIES ?

✚ La conclusion d'un avenant est-il obligatoire et le salarié peut-il refuser de le signer ?

Oui, l'employeur doit impérativement faire signer un avenant aux salariés. C'est une obligation liée à l'application de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, ce contrat ou l'avenant au contrat de travail devant contenir certaines clauses obligatoires (voir les points suivants), mais c'est aussi une opportunité : celle de mettre à jour les contrats.

En revanche, le Code du travail tel que modifié par la loi « Warsmann » du 22 mars 2012 prévoit que **pour les salariés à temps plein**, il ne s'agit que d'un changement des conditions de travail que le salarié ne peut pas refuser.

Pour les salariés à temps partiel, il faudra continuer de proposer un avenant qu'ils pourront refuser (à charge pour l'employeur de licencier le salarié ou de le maintenir dans les conditions antérieures, au risque de générer une discrimination envers les autres salariés).

La loi « Warsmann » pose toutefois un problème d'application car elle ne permet pas de modifier d'autres éléments contractuels tels que la rémunération... La question est donc de savoir si la jurisprudence, remise en cause par la loi, admettra que le passage à la modulation puisse être imposée aux salariés à temps plein dans la mesure où cette mesure impacte indirectement la rémunération.

Le problème qui va se poser dans l'attente de solutions jurisprudentielles est le suivant : si le salarié refuse la mesure et que l'employeur le licencie, le motif de licenciement sera incertain : disciplinaire (motif en cas de non respect par le salarié d'un changement de ses conditions de travail) ou économique (motif en cas de modification du contrat de travail lié au mode d'organisation du temps de travail) ?

Le second problème concerne l'application de cette nouvelle règle : cette mesure est entrée en vigueur le 24 mars 2012, lendemain de la publication de la loi au Journal officiel.

Il semble donc mais cette position pourrait ne pas être celle des juges en cas de contentieux que :

- Même si l'accord collectif est antérieur à l'entrée en vigueur de la loi, les employeurs sont autorisés à appliquer la modulation (ou autre mode d'organisation) sans demander l'accord préalable des salariés concernés.

- Cela ne permet pas de régulariser les situations antérieures : un employeur qui aurait appliqué la modulation (ou autre mode d'organisation) sans passer par un avenant avant la date d'entrée en vigueur de la loi pourra être condamné pour la période antérieure à la promulgation de la loi « Warsmann » (une incertitude existe pour la période postérieure).

Contenu du contrat concernant les salariés à temps plein

L'accord du 30 mars 2006 dans son article 11 liste les mentions obligatoires devant être présentes au contrat de travail modulé à temps plein :

- *« 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 professionnel,*
- *les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,*
- *la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année (35 heures),*
- *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 et tenue à disposition du personnel ».*

Contenu du contrat concernant la modulation des salariés à temps partiel

L'accord du 30 mars 2006 dans son article 21 liste les mentions obligatoires du contrat de travail modulé à temps partiel :

- *« 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 articles 24 et 26 de l'accord de branche du 30 mars 2006 ».

Cet article 21 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit aussi que 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.

Remarque : *UNA a élaboré des modèles de contrats de travail modulés, ainsi que deux modèles d'avenants, temps plein et temps partiel.*

✚ Lors du passage à la modulation faut-il conclure un avenant au contrat de travail ou un contrat de travail complet ?

En principe, si un contrat de travail existe entre la structure et le salarié, un avenant modulé au contrat de travail doit être conclu. En effet, il s'agit uniquement d'appliquer la modulation du temps de travail et non de revoir toutes les clauses du contrat de travail initialement conclues.

Cependant, à l'occasion du passage à la modulation du temps de travail, une mise à jour des contrats de travail est possible (notamment s'ils sont anciens et ne comprennent pas toutes les clauses contractuelles).

Dans ce cas, la conclusion d'un nouveau contrat de travail modulé complet est à envisager. Par contre, en préambule, il est nécessaire d'indiquer que ce contrat « *remplace dans toutes ses dispositions le contrat de travail initial conclu le Modifié par avenant N° du ...* ») et il faut en outre supprimer la clause sur la période d'essai.

Par contre, les salariés sont libres d'accepter ou de refuser l'insertion ou la modification d'une clause contractuelle sans lien avec la mise en place de la modulation. Leur refus ne pourra pas permettre d'envisager leur licenciement pour un motif économique, leur refus n'étant pas lié à l'application de la modulation mais à la modification de leur contrat de travail.

✚ Quelle procédure suivre lors de la conclusion de ces contrats de travail ou avenants modulés ?

La mise en place de la modulation du temps de travail relève d'une modification de l'organisation de la structure. De ce fait, lorsque le passage est une modification du contrat de travail que le salarié peut refuser, la proposition d'avenant a un motif économique nécessitant de suivre la procédure particulière suivante :

A la suite de la rencontre individuelle avec le salarié l'employeur doit envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception, le contrat de travail ou avenant (article L 1222-6 du code du travail).

Cet envoi doit être accompagné d'un courrier expliquant aux salariés :

- que la modification proposée s'inscrit dans une procédure de mise en place de la modulation du temps de travail,
- les raisons expliquant le choix de votre structure de passer à la modulation du temps de travail,
- que la modification du contrat de travail proposée étant due à des raisons économiques touchant l'organisation de la durée du travail au sein de la structure, le salarié **dispose d'un délai d'un mois** pour renvoyer (ou remettre en mains propres) le contrat de travail ou avenant dûment signé.

Si dans ce délai, le salarié n'a pas renvoyé (ou remis) le contrat ou avenant dûment signé le code du travail prévoit que le silence du salarié vaut acceptation tacite de la modification.

Les modèles de contrat de travail ou avenant modulé proposé par UNA

Les clauses des contrats de travail ou avenants modulés pour un salarié à temps plein diffèrent des clauses pour un salarié à temps partiel. Les exigences prévues par l'accord de branche du 30 mars 2006 protectrices à l'égard des salariés employés à temps partiel, découlent du code du travail.

Vous retrouverez des modèles d'avenant au contrat de travail sur le site internet d'UNA.

Les clauses identiques aux avenants contractuels des contrats à temps plein et temps partiel modulé

Suite à la conclusion d'un accord de branche relatif à la modulation du temps de travail du 30 mars 2006, certaines dispositions du contrat de travail initial en date du et de ses avenants en date du sont modifiées comme suit.

Si possible, il faut indiquer la date de conclusion du contrat de travail initial ainsi que l'ensemble des avenants au contrat déjà conclus.

A compter du, les articles dudit contrat et de ses avenants sont donc remplacés par les dispositions suivantes :

Il faut indiquer la date d'application de l'avenant au contrat de travail, ainsi que les articles modifiés par l'avenant au contrat de travail.

Si la modulation du temps de travail était déjà appliquée, il s'agit d'indiquer la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche du 30 mars 2006 soit le 1^{er} janvier 2007.

Si la modulation du temps de travail n'est pas encore appliquée, il s'agit d'indiquer la date d'application dans votre structure de la modulation du temps de travail. Cette date peut être postérieure au 1^{er} janvier 2007.

Les clauses propres aux contrats de travail et avenants temps partiel modulé

Durée et aménagement du temps de travail

ARTICLE X : DUREE ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL

Les horaires de travail sont fixés dans le cadre de l'application de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, sur la base d'une modulation du temps de travail sur l'année, dans les conditions fixées ci-après définies.

La durée mensuelle de travail rémunéré du (de la) salarié(e) est de heures.

La durée mensuelle de travail effectif théorique du (de la) salarié(e) est de ... heures.

La période de référence de modulation du temps de travail est du ... au

En dehors des cas de régularisation prévu à l'article 22 de l'accord de branche du 30 mars 2006, les durées mensuelles et annuelles de travail effectif varient de façon objective et automatique d'une année sur l'autre en fonction notamment du nombre de jours de congés payés pris, du nombre de jours fériés tombant un jour travaillé, et du nombre de jours de congés d'ancienneté le cas échéant. Par conséquent cela ne nécessite pas chaque année la conclusion d'un nouvel avenant sur la durée du travail.

La durée mensuelle de travail effectif du (de la) salarié(e) pourra varier à la hausse comme à la baisse du tiers de la moyenne mensuelle soit entreheures etheures , sur tout ou partie de l'année, à condition que sur un an, la durée mensuelle n'excède pas en moyenne la durée mensuelle stipulée au contrat.

La durée annuelle de travail rémunéré est égale à la durée mensuelle de travail rémunéré multiplié par 12 mois soit.....heures.

La durée annuelle de travail effectif théorique est égale à la durée annuelle de travail rémunéré déduction faite des jours fériés, congés payés, congés d'ancienneté soit.....heures.

Remarque : *Nous vous conseillons d'indiquer une durée mensuelle de travail et non hebdomadaire. En effet, la durée mensuelle du travail permet une plus grande souplesse dans la gestion des limites hautes et basses de modulation.*

Le calcul de la durée mensuelle de travail rémunéré

La durée mensuelle de travail rémunéré est, en principe, celle déjà indiquée dans le contrat de travail initial du salarié ou dans le dernier avenant au contrat de travail conclu. Il s'agit de la durée du travail servant de base de calcul à la rémunération du salarié.

Dans l'hypothèse où cette durée du travail n'existe pas ou dans l'hypothèse où cette durée du travail ne reflète pas la réalité exécutée, l'article 18 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que « *Les contrats modulés seront négociés*

soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera. »

Exemple : La moyenne travaillée calculée sur les 12 derniers mois est de 120 heures.

Pour retrouver la valeur contractuelle ce montant doit être divisé par 4/3.

- 120 heures ÷ 4/3 = 90 heures
- + 10% de (120 heures – 90 heures) = 3 heures
- 90 heures + 3 heures = 93 heures

L'employeur devra donc proposer au salarié un contrat modulé de 93 heures mensuelles.

Si le contrat de travail du salarié (ou le dernier avenant signé) mentionne une durée du travail différente, l'employeur devra proposer la durée du travail la plus favorable.

Remarque : cette disposition conventionnelle n'a pas, pour effet, de valider des pratiques antérieures non conformes.

La durée annuelle de travail rémunéré est égale à la durée mensuelle de travail rémunéré multiplié par 12.

La durée mensuelle de travail effectif théorique est égale à la durée annuelle de travail effectif du salarié divisée par 12.

Le calcul de la durée annuelle de travail effectif

La durée annuelle de travail effectif est égale à la durée annuelle de travail rémunéré déduction faite des jours fériés et congés payés (Cf. fiche N°10).

ARTICLE X : CONTREPARTIES

L'employeur et le (la) salarié(e) conviennent qu'en cas de dérogation aux dispositions légales relatives aux interruptions d'activité, la contrepartie prévue aux dispositions de l'article 24 de l'accord de branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 est la suivante :

Conformément à l'article 26 de l'accord de branche, en contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, les parties conviennent que la plage de non disponibilité du (de la) salarié(e) seratous les.....

Si l'employeur demande au (à la) salarié(e) de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le (la) salarié(e) est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 de l'accord de branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006.

Pour plus de renseignements sur les contreparties voir Fiche N°11.

6

QUELLE EST L'INCIDENCE EN CAS DE REFUS PAR LE SALARIE DE PASSER A LA MODULATION ?

Comme expliqué précédemment (cf. Fiche N°5), la loi « Warsmann » du 22 mars 2012 prévoit que pour les salariés à temps plein, le passage à la modulation n'est qu'un changement des conditions de travail. Il convient cependant d'insister sur l'incertitude concernant la position des juges (également expliquée dans la fiche N°5).

Il résulte de cela que ces salariés ne peuvent en principe pas refuser ce nouveau mode d'organisation du temps de travail. Ainsi, un salarié ne peut pas refuser d'intervenir sans commettre une faute et il ne pourra en principe pas agir en justice en invoquant le passage à la modulation.

En revanche, pour les salariés à temps partiel, il s'agit d'une modification de leur contrat qu'ils sont en droit de refuser.

La mise en place de la modulation dans une structure répond principalement à un intérêt économique (cf. Fiche N°1).

En effet, la modulation permet aux structures de gérer plus facilement les variations d'activités inhérentes à notre secteur, et d'en atténuer les coûts financiers.

La modification du contrat de travail proposée étant due à des raisons économiques touchant l'organisation de la durée du travail au sein de la structure, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour renvoyer (ou remettre en mains propres) le contrat de travail ou avenant dûment signé.

Si dans ce délai, le salarié n'a pas renvoyé (ou remis) le contrat ou avenant dûment signé, le code du travail prévoit que le silence du salarié vaut acceptation tacite de la modification.

Par contre si le salarié refuse, par écrit, dans ce délai d'un mois, l'avenant qui lui a été proposé, l'employeur pourra envisager de licencier le salarié pour motif économique, en appliquant la procédure inhérente à ce type de licenciement. (article L 1233-3 du code du travail).

Remarque : *N'oubliez pas, qu'une bonne information sur ce mode particulier d'organisation du travail qu'est la modulation, et sur les avantages qu'elle procurera aux salariés, pourra vous éviter ces refus. Ainsi, le salarié dont le temps de travail est modulé perçoit une rémunération à date et montant fixe.*

7

NOTRE ASSOCIATION NE SOUHAITE MODULER LE TEMPS DE TRAVAIL QUE DE CERTAINS SALARIES ? EST-CE POSSIBLE ?

Oui. Mais il faut cependant faire des distinctions :

Concernant les salariés à temps plein et temps partiel

L'article 2-1 de l'accord de branche du 30 mars 2006 précise que « *tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation* ».

Les articles 7 et 18 prévoient que l'organisation des horaires de travail sur une base annuelle peut se faire au niveau de :

- toute l'entreprise
- de l'établissement,
- ou d'un ou plusieurs services,
- pour tout ou partie du personnel.

Chaque structure est ainsi libre d'organiser la modulation en fonction de ses besoins.

Elle peut ainsi déterminer des ensembles de salariés ayant les mêmes caractéristiques. Ces ensembles de salariés sont appelés « collectifs de travail » (par exemple : les salariés du service administratif ou l'ensemble du personnel d'intervention ou encore les salariés ayant des contrats de plus de 90 heures mensuelles). Chaque structure peut décider d'appliquer la modulation à un ou plusieurs « collectifs de travail » qu'elle a elle-même défini. Une fois la décision prise de moduler un « collectif de travail », l'ensemble des salariés de ce collectif se verront appliquer la modulation.

Exemple : *Il est possible d'envisager la modulation des salariés aides à domicile par secteur (si vous êtes sectorisé). Vous pouvez aussi prévoir que la modulation ne concerne que les salariés ayant une certaine ancienneté dans la structure (6 mois par exemple), de manière à ne moduler les horaires que des salariés suffisamment « fidélisés ».*

Toutefois, nous attirons votre attention sur la complexité qu'entraîne la gestion partielle de la modulation pour certains salariés et pas pour les autres. De plus, si la modulation du temps de travail n'est pas appliquée, il convient d'appliquer les règles de droit commun et notamment la loi de mensualisation.

Concernant les titulaires d'un contrat à durée déterminée

Concernant les titulaires de CDD, l'article 2-2 de l'accord du 30 mars 2006 prévoit qu'il est possible de moduler le temps de travail des salariés en CDD d'une durée minimale d'un an :

- si le CDD est à terme précis : sa durée doit être de minimum 1 an,
- si le CDD est à terme imprécis : sa durée minimale doit être de minimum 1 an.

Si vous souhaitez moduler leur temps de travail, vous devrez préciser dans leur contrat de travail, les conditions et les modalités spécifiques liées à la modulation du temps de travail.

Les salariés en CDD non modulés doivent se voir appliqués les règles de droit commun et notamment la loi de mensualisation.



IMPACT DE LA LOI N°2008-789 DU 20 AOÛT 2008 PORTANT RENOVATION DE LA DEMOCRATIE SOCIALE ET REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi N°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a été publiée au Journal Officiel le 21 août 2008 et est entrée en vigueur le 22 août 2008.

Cette loi a supprimé l'ensemble des textes du code du travail portant aménagement du temps de travail (*modulation du temps de travail, cycle de travail, etc.*) et interrogeait quant à son impact sur l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés.

Il est nécessaire de déterminer :

1. Si d'une part, les dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés continuent à s'appliquer et si oui, sur quel fondement juridique puisque les textes du code du travail ont été supprimés par cette loi.
2. Si d'autre part, le régime des heures excédentaires des salariés à temps partiel modulé n'est pas purement et simplement remplacé par le régime des heures complémentaires (*ayant pour conséquence, notamment, le versement d'une majoration de salaire de 25 % au lieu de 15 % prévu par l'accord de branche du 30 mars 2006*).

Une circulaire DGT N°20 parue le 13 novembre 2008 tranche ces questions dans sa fiche N°11 portant sur l'aménagement du temps de travail.

L'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006 continue à s'appliquer sans modification.

Question N°1 : Quelle est la durée de validité des accords collectifs portant aménagement du temps de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la loi et sur quel fondement juridique ?

En réponse, la circulaire DGT indique les éléments suivants : « *les stipulations des accords collectifs intervenues sur le fondement des articles L. 3122-3 (cycle) L. 3122-9 (modulation) L. 3122-19 (JRTT sur l'année) et L. 3123-25 (temps partiel modulé) du code du travail ou des articles L. 713-8 (cycle) et L. 713-14 (modulation) du code rural dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi n° 2008-789 du 21 août 2008 restent en vigueur sans limitation de durée.* »

⇒ L'ensemble des dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail (*notamment accord de branche du 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ou accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés*) demeurent applicables sans limitation de durée.

Mais, la loi du 20 août 2008 a supprimé l'ensemble des textes du code du travail auxquels de référaient les dispositions conventionnelles antérieurement

conclues. Il se posait donc la question du fondement juridique de ces dispositions conventionnelles.

En réponse, la circulaire DGT indique les éléments suivants : *Toutes les clauses de ces accords relatifs au cycle de travail, à la modulation ou aux jours de réduction du temps de travail sur l'année continuent donc à s'appliquer dans les conditions prévues par ces accords **et par la législation antérieure applicable** à ces accords d'aménagement du temps de travail.*

⇒ L'ensemble des dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise portant sur l'aménagement du temps de travail continuent de se voir appliquer les dispositions légales antérieurement applicables avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 sans que cette loi vienne impacter ces dispositions.

Question N°2 : **Les heures excédentaires des salariés à temps partiel modulé se voient elles appliquer le régime juridique des heures complémentaires (ayant pour conséquence, notamment, le versement d'une majoration de salaire de 25 % au lieu de 15 % prévu par l'accord de branche du 30 mars 2006) ?**

Puisque l'ensemble des dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés demeure applicable, sur le fondement des textes du code du travail applicables, avant l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008, les heures excédentaires des salariés à temps partiel modulé demeurent des heures excédentaires et ne se voient pas appliquer le régime juridique des heures complémentaires (la majoration de salaire demeure à 15 % sauf usage ou accord collectif d'entreprise plus favorable).

De plus, l'article L 3123-19 du code du travail portant sur la majoration de 25 % des heures complémentaires indique la mention suivante « *sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L 3122-2* », l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés n'est pas juridiquement un accord conclu sur le fondement de l'article L 3122-2, cette article ayant été créé par la loi du 20 août 2008. La lecture de ce texte vise bien l'idée d'une postériorité à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 (conclu sur le fondement).

⇒ Par conséquent, les structures appliquant la modulation du temps de travail sur le fondement de l'accord de branche du 30 mars 2006 doivent continuer à appliquer les dispositions de cet accord sans que la loi du 20 août 2008 vienne impacter ces dispositions.

Un accord de branche a été conclu dans la branche de l'aide à domicile le 30 mars 2006 relatif aux temps modulés (arrêté d'agrément du 24 juillet 2006, publié au Journal Officiel du 1^{er} septembre 2006 ; arrêté d'extension du 18 décembre 2006, publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006).

Ce texte est applicable depuis le 1^{er} janvier 2007.

Cet accord de branche remplace dans toutes ses dispositions le chapitre IV et V de l'accord de branche du 31 octobre 1997 devenu obsolète depuis l'application de la loi Aubry II du 20 janvier 2000 (Cette loi redéfinissait entièrement les règles applicables aux temps partiels modulés).

La modulation du temps de travail appliquée aux salariés à temps plein permet de faire varier la durée du travail du salarié (35 heures par semaine), dans certaines limites de variation, pour que cette durée, sur une période d'une année, n'excède pas en moyenne la durée annuelle de travail stipulée au contrat de travail.

Les heures effectuées au-delà des limites de variation ou au-delà de la durée annuelle de travail du salarié sont des heures supplémentaires, rémunérées comme telles.

La période de modulation

La période de modulation est obligatoirement d'une année.

L'article 10 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que la période de modulation s'apprécie sur l'année civile soit du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Cet article prévoit la possibilité pour une structure de choisir une autre période de référence (par exemple, la période des congés payés du 1^{er} juin au 31 mai) après simple consultation des représentants du personnel.

Limites de variation de la modulation des salariés à temps plein

La durée du travail effectif d'un salarié à temps plein modulé peut varier dans les limites suivantes :

- limite basse : 28 heures de travail effectif par semaine
- limite haute : 40 heures de travail effectif par semaine

Attention : *Ces limites de variation pour les temps pleins sont strictement fixées par le code du travail à la semaine. Vous ne pouvez pas rapporter ces limites sur une base mensuelle. De plus, elles restent identiques quel que soit*

le compteur de suivi de modulation appliquée par la structure.

La semaine est définie par le code du travail du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Respect de la limite basse de variation de la modulation

Si le temps de travail effectif du salarié (heure d'organisation, temps passé à la visite médicale, en formation, temps de trajet entre deux séquences consécutives de travail effectif, etc.) reste inférieur à la limite basse de modulation (28 heures par semaine), vous devrez inscrire au compteur de suivi de la modulation du salarié, la limite basse et non pas la réalité des heures effectuées.

Exemple 1 : *salarié à temps plein, soit une limite basse de 28 heures.*

La semaine de travail effectif réalisée par le salarié correspond à 20 heures. Sur le compteur de suivi de la modulation, il faudra inscrire 28 heures.

En cas d'absences du salarié en cours de semaine (maladie, congés payés, congés sans solde, jours fériés chômés, congés exceptionnels pour raisons familiales, etc.), la limite basse devra être recalculée en tenant compte des jours d'absences.

Exemple 2 : *salarié à temps plein, absent le lundi et mardi en congés payés. Il est donc présent 3 jours sur la semaine. La limite basse de variation de sa modulation est recalculée de la façon suivante :*

$28 \text{ heures} \div 5 \text{ jours} \times 3 \text{ jours} = 16,8 \text{ heures.}$

Le compteur de suivi de modulation devra donc au minimum respecter 16,8 heures de limite basse

Dépassement de la limite haute de variation de la modulation

La modulation doit permettre au salarié au cours d'une période de haute activité de travailler jusqu'à 40 heures. Cette période « haute » doit, en principe, se compenser avec des périodes de basse activité (de 28 heures). Donc, dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et 40 heures ne sont pas qualifiées d'heures « supplémentaires ».

Un salarié à temps plein peut tout à fait dépasser la limite haute de modulation. Par contre, nous vous rappelons que les articles L 3121-35 et L 3121-36 du code du travail prévoient que la durée hebdomadaire de travail d'un salarié à temps plein ne peut dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives et 48 heures au cours d'une même semaine.

Si le temps de travail effectif du salarié (heure d'organisation, temps passé à la visite médicale, en formation, temps de trajet entre deux séquences consécutives de travail effectif, etc.) est supérieur à la limite haute de modulation (40 heures

28

par semaine), ces heures sont des heures supplémentaires rémunérées sur le mois de leur exécution.

Etant rémunérées en heures supplémentaires au cours du mois de leur exécution, ces heures n'ont pas à être comptabilisées au compteur de suivi de modulation du salarié. Cette pratique permettra d'éviter de les rémunérer deux fois lors du solde du compteur de modulation à la fin de la période de modulation.

Exemple 3 : *salarié à temps plein qui a exécuté sur une semaine, une durée de travail effectif de 42 heures. 2 heures seront rémunérées en heures supplémentaires sur le mois de leur exécution.*

Le compteur de suivi de modulation de ce salarié fera apparaître pour cette semaine de travail une durée du travail de 40 heures de travail effectif.

Vous pouvez aussi décider d'intégrer ces heures supplémentaires au compteur de suivi de la modulation mais, il conviendra de les soustraire lors du solde du compteur en fin de période de modulation.

Exemple 4 : *salarié à temps plein qui a exécuté sur une semaine, une durée de travail effectif de 42 heures. 2 heures seront rémunérées en heures supplémentaires sur le mois de leur exécution.*

Le compteur de suivi de modulation de ce salarié fait apparaître pour cette semaine de travail une durée du travail de 42 heures de travail effectif.

En fin de période de modulation, le solde du compteur du salarié fait apparaître un solde positif de 10 heures. Or deux heures supplémentaires ont été rémunérées en cours de période de modulation. Le salarié a donc un solde de compteur de $(10 h - 2 h) = 8$ heures.

Rappel du régime des heures supplémentaires :

Nous étudions, ici, le régime des heures supplémentaires apparaissant en cours de période de modulation.

Le régime de rémunération et de majorations des heures supplémentaires dues en cas de modulation est semblable à celui applicable en mensualisation. Seul le seuil de déclenchement des heures supplémentaires diffère.

En effet, en cas d'application de la mensualisation, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à 35 heures par semaine alors qu'en cas de modulation, il est fixé à partir la limite haute de variation soit 40 heures par semaine.

1 - La majoration de salaire des heures supplémentaires

Dans toutes les structures quel que soit leur effectif :

- de la 41^{ème} heure à la 48^{ème} heure incluse : majoration de salaire de 25%

il est strictement interdit de travailler plus de 48 heures sur la semaine, seule la majoration de 25 % est applicable en matière de modulation du temps de travail.

2 - Le repos compensateur légal (article L 3121-26 du code du travail)

Ce repos compensateur légal se distingue du repos compensateur de remplacement bien que les noms soient similaires.

Nous vous rappelons que l'accord de branche du 30 mars 2006 fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires limité à 50 heures par an et par salarié. S'impute dans ce contingent annuel d'heures supplémentaires à la fois les heures supplémentaires effectuées en cours de période de modulation et celles apparaissant au solde du compteur en fin de période de modulation.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires :

Dans les structures de plus de 20 salariés calculés en équivalent temps plein, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel (soit à compter de la 51^{ème} heure supplémentaire annuelle) ouvre droit pour le salarié concerné en plus du paiement de l'heure supplémentaire, à un repos compensateur légal égal à 100 % (soit 1 heure supplémentaire = 1 heure de repos).

Dans les structures de 20 salariés et moins calculés en équivalent temps plein, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel (soit dès la 51^{ème} heure supplémentaire) ouvre droit pour le salarié concerné en plus du paiement de l'heure supplémentaire, à un repos compensateur égal à 50 % (soit 1 heure supplémentaire = ½ heure de repos).

***Attention :** Le repos compensateur légal du en dépassement de 41 heures par semaine a été supprimé par la loi du 20 août 2008 entrée en vigueur le 22 août 2008.*

3 - Le repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement permet de remplacer tout ou partie du paiement majoré en salaire de l'heure supplémentaire par un repos rémunéré équivalent à ce paiement. Si le paiement de l'heure supplémentaire ainsi que sa majoration sont entièrement remplacés par du repos, cette heure supplémentaire n'est plus à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Exemple d'application

La deuxième semaine de mars 2007, la durée hebdomadaire de travail effectif et assimilé d'un salarié à temps plein à atteint 47 heures.

Le paiement des heures supplémentaires :

Le salarié a effectué sur une semaine une durée du travail de 47 heures soit un dépassement de la limite haute de variation (47 heures – 40 heures) de 7 heures supplémentaires. Il convient de rechercher la majoration de salaire applicable à ces heures supplémentaires soit une majoration de 25% (voir rappel du régime ci-dessus). Chaque heure supplémentaire est donc rémunérée, pour le mois de mars 2007, 125 % du taux horaire du salarié.

Il est possible de remplacer tout ou partie de ce paiement par un repos de remplacement équivalent. Par exemple, payer 100 % du taux horaire du salarié et d'octroyer 25 % en repos. Il est également possible de ne pas rémunérer ces heures et d'octroyer au salarié 125 % de repos compensateur. Nous vous précisons que les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité (125 %) par un repos ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Un accord de branche a été conclu dans la branche de l'aide à domicile le 30 mars 2006 relatif aux temps modulés (arrêté d'agrément du 24 juillet 2006, publié au Journal Officiel du 1er septembre 2006 ; arrêté d'extension du 18 décembre 2006, publié au Journal Officiel du 27 décembre 2006).

Ce texte est applicable depuis le 1^{er} janvier 2007.

La modulation du temps de travail appliquée aux salariés à temps partiel permet de faire varier **la durée mensuelle de travail effectif du salarié**, dans certaines limites de variation, pour que cette durée, sur une période d'une année, n'excède pas en moyenne la durée annuelle de travail stipulée au contrat de travail.

Les heures effectuées au-delà de la durée mensuelle de travail effectif du salarié ou au-delà de la durée annuelle de travail du salarié ne sont pas des heures complémentaires telles que déterminées par le code du travail. Nous les nommerons des « heures excédentaires ».

La période de modulation

La période de modulation est obligatoirement d'une année.

L'article 18 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que la période de modulation est fixée dans le contrat de travail.

Cette période est donc librement négociée entre l'employeur et le salarié. Elle peut s'apprécier sur l'année civile (1^{er} janvier au 31 décembre) ou une autre période (1^{er} juin au 31 mai).

Pour autant, nous vous conseillons une pratique simplifiée de la modulation en appliquant la même période pour tous vos salariés qu'ils soient à temps partiel ou à temps plein (*Cf. fiche N°8*).

Limites de variation de la modulation des salariés à temps partiel

L'article 20-3 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que la durée du travail effectif d'un salarié à temps partiel modulé peut varier dans les limites suivantes :

- limite basse : moins un tiers de la durée mensuelle de travail effectif du salarié
- limite haute : plus un tiers de la durée mensuelle de travail effectif du salarié

Attention : *La durée du travail effectif d'un salarié à temps partiel ne peut pas, sous peine d'être requalifié à temps plein, atteindre ou dépasser 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois ou 1607 heures par an.*

Ces limites de variation sont déterminées sur la durée mensuelle de travail effectif du salarié. Elles ne sont plus déterminées sur les durées mensuelles de référence de rémunération du salarié. Cette durée mensuelle de travail effectif du salarié sera inscrite au contrat de travail du salarié.

L'accord de branche du 30 mars 2006 apporte donc une précision supplémentaire aux dispositions du code du travail.

Comment calculer la durée mensuelle de travail effectif du salarié ?

La durée mensuelle de travail effectif est calculée à partir de la durée annuelle de travail effectif du salarié.

La durée mensuelle de travail effectif d'un salarié à temps partiel est égale à $1/12^{\text{ème}}$ de la durée annuelle de travail effectif du salarié.

Exemple 1 : *Salarié à temps partiel recruté pour 100 heures mensuelles de travail rémunéré.*

La durée annuelle de travail effectif du salarié est de 1052,3 heures.

La durée mensuelle de travail effectif du salarié est de $1052,3 \div 12 = 87,69$ heures.

Les limites de variation de la modulation de ce salarié seront de :

- limite basse de modulation : 58,46 heures de temps de travail effectif

- limite haute de modulation : 116,92 heures de temps de travail effectif.

Régime des heures effectuées dans les limites de variation de la modulation

Les heures de travail effectif effectuées dans les limites de variation de la modulation ne se voient pas appliquer le régime des heures complémentaires de la « mensualisation du temps de travail ».

Exemple 2 : *Salarié à temps partiel recruté pour 100 heures de durée du travail et donc rémunéré sur une base de 100 heures mensuelles.*

Les limites de variation de la modulation de ce salarié seront de :

- limites basses de modulation : 58,46 heures

- limites hautes de modulation : 116,92 heures.

Si le salarié effectue sur un mois par exemple une durée du travail effectif de 110 heures soit 10 heures au-delà de la durée du travail du salarié, ces heures ne seront pas rémunérées. Elles s'inscrivent dans le cadre de la modulation. Le salarié sera rémunéré sur la base d'un lissage de rémunération soit 100 heures.

Respect de la limite basse de variation de la modulation

Si le temps de travail effectif du salarié, (heure d'organisation, temps passé à la visite médicale, en formation, etc.) reste inférieur à la limite basse de modulation, vous devrez inscrire au compteur de suivi de la modulation du salarié, la limite basse et non pas la réalité des heures effectuées.

Exemple 3 : *salarié à temps partiel dont la limite basse de variation de la modulation est de 58,46 heures mensuelles.*

La durée mensuelle de travail effectif réalisée par le salarié correspond à 50 heures. Sur le compteur de suivi de la modulation, il faudra inscrire 58,46 heures.

En cas d'absences du salarié en cours de mois (maladie, congés payés, congés sans solde, jours fériés chômés, congés exceptionnels pour raisons familiales, etc.), la limite basse devra être recalculée en tenant compte des jours d'absences.

Exemple 4 : *salarié à temps partiel dont la limite basse de variation de la modulation est de 58,46 heures mensuelles.*

Le mois considéré compte 22 jours ouvrés du lundi au vendredi. Le salarié est absent 10 jours sur les 22 jours. Il est donc présent 12 jours. La limite basse de variation de sa modulation est recalculée de la façon suivante :

$58,46 \text{ heures} \div 22 \text{ jours} \times 12 \text{ jours} = 31,89 \text{ heures.}$

Dépassement de la limite haute de variation de la modulation

Le code du travail ne prévoit pas la possibilité pour un salarié à temps partiel de dépasser la limite haute de variation de la modulation. Il est même prévu une contravention en cas de dépassement de la limite haute de variation de modulation.

Ainsi, l'article R 261-3-1 du code du travail condamne d'une amende de 5^{ème} classe par salarié concerné (1500 €) l'employeur qui aura fait effectuer des

heures au-delà des limites prévues par la convention ou l'accord collectif mentionné à l'article L. 212-4-6 (ancien code du travail).

Il est donc strictement déconseillé de dépasser cette limite haute.

Cependant, s'il s'avère **qu'exceptionnellement** un salarié effectue en temps de travail effectif, des heures au-delà de la limite haute, il convient d'éviter tout conflit avec le salarié qui pourrait entraîner un contentieux prud'homal ou une intervention de l'inspection du travail.

Dans cette hypothèse qui doit rester exceptionnelle puisque interdite, il est envisageable de rémunérer les heures en dépassement sur le mois de leur réalisation, de les comptabiliser au compteur de suivi de la modulation, puis de les soustraire du compteur en fin de période de modulation, lors de la régularisation, pour ne pas les payer deux fois.

Régime de la durée du travail minimale mensuelle contractuelle d'un salarié à temps partiel

L'article L 3123-25 (ancien) du code du travail oblige les accords collectifs relatifs à la modulation des salariés à temps partiel de fixer une durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle.

Une durée du travail minimale mensuelle avait déjà été fixée par l'accord de branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel (*Agréé par arrêté du 23 juillet 1993 publié au Journal Officiel du 30 juillet 1993 et étendu par arrêté du 26 juillet 1993 publié au Journal Officiel du 30 juillet 1993*).

Ces dispositions ont été reprises par l'article 20-1 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés.

Il est ainsi prévu que la durée du travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 70 heures par mois, ou 200 heures par trimestre ou 800 heures par an.

Une dérogation à ce principe est prévue lorsque la situation de la structure ne permet pas de conclure des contrats de 70 heures. Pour les structures comportant des délégués du personnel, elles peuvent conclure des contrats de travail d'une durée du travail inférieure à 70 heures mensuelles après consultation des délégués du personnel.

Il s'agit, ici, d'une simple consultation et non d'une demande d'autorisation, à soumettre aux délégués du personnel.

Sont alors soumis les cas de recours à des contrats de travail inférieurs à 70 heures (par exemple, salarié en multi-employeur, à la demande expresse du salarié, retour en mi-temps thérapeutique, cumul d'un emploi avec une pension de retraite, etc.).

Le procès verbal de consultation doit être conservé, il constitue une preuve de cette consultation.

En l'absence de consultation des délégués du personnel, il est déconseillé de conclure des contrats de travail d'une durée du travail inférieure à 70 heures mensuelles sous peine de voir le contrat de travail requalifié à 70 heures mensuelles par un Conseil de prud'hommes et d'être poursuivi pour délit d'entrave aux missions des délégués du personnel.

Pour les structures ne disposant pas de délégués du personnel, il est indiqué au guide paritaire d'application de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés (en annexe) que des contrats de travail d'une durée du travail inférieure à 70 heures mensuelles seront conclus par accord entre les parties.

Régime de la durée du travail minimale par jour travaillé d'un salarié à temps partiel

L'article L 3123-25 (ancien) du code du travail oblige les accords collectifs relatifs à la modulation des salariés à temps partiel à fixer une durée minimale de travail par jour travaillé.

Une durée minimale de travail par jour travaillé avait déjà été fixée par l'accord de branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel (*Agréé par arrêté du 23 juillet 1993 publié au Journal Officiel du 30 juillet 1993 et étendu par arrêté du 26 juillet 1993 publié au Journal Officiel du 30 juillet 1993*).

Ces dispositions sont modifiées par l'article 20-2 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés.

Dorénavant, il est prévu que la durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à **une heure**. Cette durée minimale peut être réalisée en deux interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.

Il s'agit de réglementer la durée minimale par jour travaillé du temps de travail effectif d'un salarié à temps partiel. Cette réglementation ne porte absolument pas sur la durée de l'intervention chez un usager. Celle-ci peut toujours être de moins d'une heure.

Exemple : *Un service d'aide et d'accompagnement à domicile peut planifier sur une même journée l'intervention d'un salarié à temps partiel de la manière suivante :*

une intervention de 30 minutes entre 10 heures et 10 heures 30

une intervention de 30 minutes entre 14 heures et 14 heures 30

Exemple : *Un service d'aide et d'accompagnement à domicile peut planifier sur une même journée l'intervention d'un salarié à temps partiel de la manière suivante :*

deux interventions consécutives de 20 minutes comportant 10 minutes de temps de trajet

Par contre, une heure de travail sera à comptabiliser.

Exemple : *Un service d'aide et d'accompagnement à domicile peut planifier sur une même journée l'intervention d'un salarié à temps partiel de la manière suivante :*

une intervention de 40 minutes

Par contre, une heure de travail sera à comptabiliser.

Pour les SSIAD ou les centres de soins, cette durée de travail effectif minimale de 1 heure par jour travaillé peut être effectuée sans précision du nombre maximum d'intervention.

Régime des interruptions d'activité des salariés à temps partiel

L'article L 3123-16 du code du travail régit le nombre d'interruption d'activité des salariés à temps partiel.

1 - La définition d'une interruption d'activité

L'article L 3123-16 du code du travail prévoit que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée :

- plus d'une interruption d'activité
- ou une interruption supérieure à deux heures.

Il est nécessaire de préciser ce qu'il faut entendre par interruption d'activité et surtout distinguer les interruptions d'activités des simples pauses de travail.

Selon une circulaire DRT du 6 décembre 2000 :

- l'interruption d'activité se distingue de la pause en ce qu'elle sépare deux séquences autonomes de travail tandis qu'une pause constitue un arrêt momentané au sein d'une même séquence de travail
- l'interruption d'activité se distingue de la pause en ce qu'elle résulte de l'organisation des horaires de travail tandis que la pause a vocation à permettre un temps de repos
- la durée de l'interruption peut constituer un indice.

La circulaire DRT du 6 décembre 2000 donne aussi un exemple : un salarié à temps partiel commence sa prestation quotidienne de travail à 8 heures un jour donné. Il s'arrête 20 minutes de 10 heures à 10 heures 20 puis reprend le travail jusqu'à 12 heures. Il s'arrête ensuite jusqu'à 14 heures pour reprendre enfin le travail jusqu'à 16 heures :

- l'arrêt de 20 minutes correspond à une pause et n'est pas comptabilisé comme une interruption d'activité.
- l'arrêt de 2 heures correspond lui à une interruption d'activité.

2 - Les dérogations possibles

Cet article du code du travail est contraignant pour notre secteur d'activité.

L'article L 3123-16 du code du travail permet une dérogation au nombre d'interruption d'activité : une convention, un accord collectif de branche étendu

ou un accord d'entreprise peut prévoir un nombre d'interruption d'activité supérieur mais devra aussi comporter des contreparties spécifiques aux salariés.

L'article 24 de l'accord de branche étendu du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés modifiant l'accord de branche du 6 juillet 2000 a prévu une dérogation :

« Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois 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.».*

Par conséquent, il est possible de prévoir au maximum 3 interruptions d'activité dans une même journée de travail. Le total de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures. De manière exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum 5 jours par quinzaine.

3 - Les contreparties

En contrepartie d'un dépassement du nombre légal d'interruption d'activité, les salariés qui connaîtront **plus d'une interruption dans la journée ou une interruption de plus de 2 heures** devront bénéficier d'une des contreparties prévues à l'article 24 de l'accord de branche du 30 mars 2006.

Cette contrepartie doit être inscrite au contrat de travail des salariés. Elle pourra être différenciée selon la situation propre à chaque salarié.

Cette contrepartie pourra être :

- soit l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures,
- soit le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile,
- soit 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.».

Préconisation UNA : *UNA conseille, dans la mesure du possible et de la situation propre du salarié, afin de diminuer le coût de cette contrepartie d'inclure dans les contrats de travail des salariés que l'amplitude ne dépassera pas 11 heures.*

Exemple sur la contrepartie prévoyant que « *seront assimilés à du temps de travail effectif, les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si elles avaient été consécutives* ».

Une salariée à temps partiel travaille selon les horaires de travail suivants :

- 1ère intervention chez Mme A de 8h à 10h
- 2ème intervention chez Mme B de 12h à 13h00
- 3ème intervention chez Mme C de 14h30 à 15h30
- 4ème intervention chez Mme D de 15h45 à 16h45
- 5ème intervention chez Mme E de 18h à 19h

Ces horaires de travail prévoient donc 3 interruptions d'activités :

- une interruption entre 10h et 12h
- une interruption entre 13h00 et 14h30
- une interruption entre 16h45 et 18h

Ces horaires respectent donc l'article 24 de l'accord collectif de branche du 30 mars 2006 puisqu'ils :

- ne dépassent pas 3 interruptions
- le total des interruptions a une durée inférieure à 5 heures.

En revanche, les dispositions du code du travail sont dépassées.

L'interruption entre Mme C et Mme D est un temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif.

Dans cet exemple, l'employeur prévoit plus d'une interruption d'activité dans la journée (telle que prévue par l'article L 3123-16 du code du travail). La contrepartie est la suivante : « *en contrepartie sont assimilés à du temps de travail effectif, les temps de déplacements qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention dans la même demi-journée si elles avaient été consécutives.* »

Concrètement, l'employeur va devoir comptabiliser comme temps de travail effectif, les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre les interventions suivantes :

- temps de déplacement entre Mme A et Mme B : 20 minutes
- temps de déplacement entre Mme B et Mme C : 25 minutes
- temps de déplacement entre Mme D et Mme E : 15 minutes

Cette salariée comptabilise donc pour cette journée de travail, un total de temps de travail effectif :

- interventions : 6 heures
- temps de déplacements : 15 minutes
- contrepartie aux interruptions d'activité : 1 heure

Total : 7 heures et 15 minutes de travail effectif.

COMMENT CALCULE-T-ON LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL REMUNERE ? COMMENT CALCULE-T-ON LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF ?

L'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit deux durées annuelles de travail du salarié :

- la durée annuelle de travail rémunéré ;
- la durée annuelle de travail effectif.

✚ La durée annuelle de travail rémunéré

La durée annuelle de travail rémunéré est égale au total annuel des temps rémunérés au salarié (hors primes diverses, majoration pour heures supplémentaires, travail des dimanches et jours fériés, remboursement de frais professionnels, etc.).

Elle est calculée à partir de la durée mensuelle du travail rémunéré des salariés.

La durée mensuelle de travail rémunéré est, en principe, celle déjà indiquée dans le contrat de travail initial du salarié ou dans le dernier avenant au contrat de travail conclu. Il s'agit de la durée du travail servant de base de calcul à la rémunération du salarié. Elle comprend les temps de travail effectif, les temps assimilés à du temps de travail effectif mais aussi tous les autres temps rémunérés tels que les congés payés ou les jours fériés chômés.

Dans l'hypothèse où cette durée du travail n'existe pas ou dans l'hypothèse où cette durée du travail ne reflète pas la réalité exécutée, l'article 18 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que « *Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.* »

Pour plus de renseignements, cf. fiche N°5.

Comment calculer la durée annuelle de travail rémunéré :

Durée mensuelle du travail rémunéré fixée au contrat de travail X 12 mois

Exemple 1 : un salarié à temps plein a une durée de travail rémunéré mensuel de 151,67 heures.

Sa durée annuelle de travail rémunéré est égale à $151,67 \times 12 = 1820$ heures annuelles.

Exemple 2 : un salarié à temps partiel a une durée mensuelle de travail rémunéré de 100 heures.

Sa durée annuelle de travail rémunéré est égale à
 $100 \times 12 = 1200$ heures annuelles.

En cours de période de modulation, cette durée annuelle de travail rémunéré pourra varier en cas d'absences non rémunérées du salarié (maladie sans subrogation CPAM, congé sans solde, absences injustifiées, etc.).

Cette durée annuelle de travail rémunéré est un seuil de déclenchement :

- des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ;
- des heures excédentaires pour un salarié à temps partiel en fin de période de modulation.

Remarque : vous retrouverez en annexe un modèle de compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré.

La durée annuelle de travail effectif

L'article L 3122-9 (ancien) du Code du travail fixe à 1607 heures la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps plein modulé.

Attention : l'accord de branche du 30 mars 2006 fixe une durée annuelle de travail effectif différente que les structures appliquant la modulation doivent respecter.

Comment calculer la durée annuelle de travail effectif :

La durée annuelle de travail effectif correspond à la durée annuelle de travail effectif qu'un salarié, normalement présent durant la période de modulation, doit effectuer en fonction de la durée du travail inscrite à son contrat de travail.

La durée annuelle de travail effectif est donc calculée sur la base du nombre de jours de l'année diminué du nombre de jours d'absence prévisible du salarié dans l'année (jours de repos hebdomadaire, jours fériés tombant un jour hors jours de repos hebdomadaire, jours de congés légaux et conventionnels).

Soit le calcul suivant pour l'année 2007 :

365 jours pour l'année 2007

- 52 dimanche
- 52 samedi
- 25 jours ouvrés de congés payés annuels (5 jours sont déjà inclus dans les samedis)
- 8 jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi (ou 9 jours fériés si la journée de solidarité est offerte aux salariés (non exécutée))
- = 228 jours pour l'année 2007.

228 jours pour l'année 2007

- ÷ 5 jours par semaine (une semaine compte 7 jours mais les dimanches et les samedis ont déjà été enlevés du calcul).

= 45,6 semaines travaillées pour l'année 2007.

45,6 semaines pour l'année 2007

x durée de travail hebdomadaire du salarié.
= durée annuelle de travail effectif pour l'année 2007

Exemple 3 : un salarié à temps plein a obligatoirement une durée de travail hebdomadaire de 35 heures.

Sa durée annuelle de travail effectif est égale pour l'année 2007 à

$45,6 \text{ semaines travaillées} \times 35 \text{ heures} = \mathbf{1596 \text{ heures}}$

Exemple 4 : un salarié à temps partiel a une durée de travail mensuelle rémunérée de 100 heures, sa durée du travail hebdomadaire est donc de

$100 \text{ heures} \times (12 / 52) = \mathbf{23,08 \text{ heures}}$

Sa durée annuelle de travail effectif est égale pour l'année 2007 à

$45,6 \text{ semaines travaillées} \times 23,07 \text{ heures} = \mathbf{1052,3 \text{ heures}}$

Cette durée annuelle de travail effectif est un seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein et des heures excédentaires pour un salarié à temps partiel apparaissant en fin de période de modulation.

En cours de période de modulation, cette durée annuelle de travail effectif pourra varier en cas d'absences du salarié (maladie, congé sans solde, absences injustifiées, etc.) mais aussi en cas de prise de congés payés supérieurs ou inférieurs au nombre calculé en théorie.

Ainsi, **chaque année en fin de période de modulation**, il conviendra de recalculer cette durée annuelle de travail effectif selon le nombre de jours d'absences du salarié.

Remarque : vous retrouverez en annexe un modèle de compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif calculant automatiquement cette durée annuelle.

Définition des temps de travail effectif et assimilés

Un temps de travail effectif est défini par l'article L 3121-1 du code du travail comme le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Par ailleurs, des dispositions conventionnelles ont assimilé des temps à des temps de travail effectif (*cf. article 4 de l'accord de branche du 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail*).

Les temps considérés comme temps de travail effectif au regard de **la durée du travail** des salariés sont notamment les suivants :

- les temps d'intervention,
- les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif,
- les temps morts (les temps ont été planifiés mais n'ont pas pu être modifiés dans le respect des délais de prévenance ou en cas de refus légitime du salarié (article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006)),
- les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation,
- les heures de délégation des représentants du personnel,
- les temps de soutien,
- les temps de concertation,
- les temps de rédaction des évaluations,
- les temps d'organisation et de répartition du travail,
- les temps passés à la visite à la médecine du travail,
- les temps de déplacement prévus en contrepartie des interruptions d'activité pour les salariés à temps partiel si cette contrepartie est celle inscrite au contrat de travail du salarié (article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006).

Les temps non considérés comme temps de travail effectif et assimilé au regard de **la durée du travail** des salariés sont notamment les suivants :

- Les temps de congés payés ou autres congés exceptionnels,
- Les temps de maladie,
- Le congé maternité,
- Le congé parental d'éducation,
- Le congé individuel de formation,
- Les jours fériés chômés,
- Les temps de trajet pour se rendre sur son lieu de travail,
- Les temps d'astreinte (sauf les temps d'intervention et de trajet durant ces périodes d'astreinte),
- Les temps de pause.

La modulation est un dispositif dérogatoire à la mensualisation. Le code du travail impose donc la mise en œuvre de contreparties au salarié.

Dans l'accord de branche du 30 mars 2006, trois types de contreparties existent :

- les contreparties mises en place en conséquence de la mise en œuvre de la modulation
- les contreparties mises en place en conséquence de la modification des plannings dans un délai inférieur à 7 jours. (fiche N°15)
- les contreparties mises en place en conséquence de l'interruption d'activité (Fiche N°10)

Dans cette fiche, ne sont présentées que les contreparties mises en place en conséquence de la mise en œuvre de la modulation.

La contrepartie pour la mise en place du temps plein modulé

L'article 15 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit en contrepartie à la modulation du temps de travail que le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an. Cette contrepartie est une de celles figurant déjà dans l'accord de branche du 31 octobre 1997.

Cela n'empêche pas la possibilité de faire des heures supplémentaires au-delà de ce contingent.

Simplement au préalable du dépassement du contingent, il est nécessaire, s'ils existent, de consulter les membres du comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel. Le non respect de cette procédure est passible d'un délit d'entrave.

Il ne s'agit pas de demander l'autorisation aux représentants du personnel de dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires, il s'agit de leur apporter une information sur les raisons justifiant le recours aux heures supplémentaires en dépassement du contingent et d'obtenir leur avis.

Remarque : la loi N°2008-789 du 20 août 2008 a supprimé la nécessité d'obtenir au préalable l'autorisation de l'inspection du travail avant un dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie pour la mise en place du temps partiel modulé

L'accord de branche du 31 octobre 1997 prévoyait un certain nombre de contreparties que l'employeur devait négocier en interne avec les organisations syndicales.

L'accord de branche du 30 mars 2006 revient sur ces contreparties et précise désormais que « en contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé,

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. »

Cette contrepartie correspond à une plage de non disponibilité accordée au salarié dans la limite d'une journée située entre le lundi et le samedi.

Comment interpréter « dans la limite d'une journée » :

« Dans la limite d'une journée » signifie que la contrepartie peut être inférieure à une journée ouvrable par semaine.

Pour les contrats de travail à temps partiel modulé d'une durée importante, nous vous conseillons de choisir une plage de non disponibilité inférieure ou égale à une demi-journée. En effet, il faut conserver une plage de planification suffisamment importante pour planifier les heures de travail effectif.

Exemple : le lundi à partir de 15 heures.

Exemple : le mardi avant 11 heures.

Exemple : le vendredi de 8 heures à 11 heures.

Exemple : le troisième mercredi de chaque mois.

Pour les contrats à temps partiel modulés d'une durée moyenne ou petite, il est envisageable, selon les situations, d'octroyer une journée entière par semaine de non disponibilité.

Elle peut être répartie en deux plages, par exemple : le mardi après-midi et le jeudi matin.

Attention : *un avis d'interprétation de l'accord de branche du 30 mars 2006 a précisé que la plage de non disponibilité ne pouvait pas correspondre de manière permanente avec un jour de repos hebdomadaire. Une telle situation faisant perdre au salarié le bénéfice de cette plage. A titre exceptionnel, une telle coïncidence est envisageable.*

Inscription dans le contrat de travail :

Cette contrepartie « peut être indiquée » dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties.

Il n'y a pas d'obligation juridique d'inscrire cette contrepartie au contrat de travail, puisqu'il s'agit d'une possibilité. Cette plage de non disponibilité peut être négociée et inscrite dans un document annexe.

En cas de modification du contenu de la plage de non disponibilité, si celle-ci est inscrite au contrat de travail, un avenant devra être signé avec le salarié, si celle-ci est inscrite sur un document annexe, un nouveau document devra être signé.

L'employeur devra pouvoir justifier qu'il a bien octroyé cette plage de non disponibilité (par exemple : en la faisant apparaître sur le planning).

Refus d'intervention du salarié sur la plage de non disponibilité

L'accord prévoit que le salarié pourra refuser d'intervenir autant de fois qu'il le souhaite, si l'employeur lui demande de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité.

Par contre, si le salarié est d'accord pour intervenir lors de cette plage de non disponibilité, cela est possible. Cette situation devra alors rester exceptionnelle et en cas de permanence, il conviendra de conclure une nouvelle plage de non disponibilité.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, un compte de compensation ou compteur de suivi individuel des variations d'horaires, doit être institué pour chaque salarié.

Ce compteur de suivi de la modulation des salariés sera déterminé selon la durée annuelle de travail choisie dans la structure :

- soit un **compteur** de suivi sur la durée annuelle de travail **rémunéré**
- soit un **compteur** de suivi sur la durée annuelle de travail **effectif**

L'article 13 de l'accord de branche du 30 mars 2006 pour les salariés à temps plein et l'article 23 pour les salariés à temps partiel prévoient ces compteurs de suivi de la modulation :

« 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 ».

Remarque : En annexe un modèle de chacun de ces compteurs de suivi de la modulation est présenté.

Afin que les salariés puissent suivre l'évolution de leur activité par rapport à leur durée annuelle fixée au contrat de travail, les écarts mensuel et cumulé doivent leur être communiqués chaque mois.

Les modalités de cette information sont fixées par l'accord de branche du 30 mars 2006 :

- soit par mention sur le bulletin de salaire,
- soit par mention sur une feuille annexée au bulletin de salaire.

 **Présentation du compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré**

Nous vous invitons à vous reporter au compteur de suivi de la modulation en annexe du présent guide.

Le compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré prend en référence la rémunération versée chaque mois au salarié (hors primes diverses, majoration pour heures supplémentaires, travail des dimanches et jours fériés, remboursement de frais professionnels, etc.).

	Explications de la ligne
Ligne A	<p>Il s'agit d'indiquer, chaque mois, la durée mensuelle de travail rémunéré fixée au contrat de travail du salarié.</p> <p>Cette durée du travail pour un même compteur de suivi de la modulation ne doit pas être modifiée.</p> <p>En cas de modification de la durée du travail du salarié par avenant au contrat de travail, il convient de solder le compteur de suivi de la modulation et d'ouvrir un nouveau compteur de suivi basé sur la nouvelle durée annuelle de travail rémunéré du salarié pour la durée de la période de modulation restant à courir (<i>Cf. Fiche N°17</i>).</p>
Ligne B	<p>Il s'agit d'indiquer, chaque mois, la durée du travail rémunérée au salarié (hors primes diverses, majoration pour heures supplémentaires, travail des dimanches et jours fériés, remboursement de frais professionnels, etc.).</p> <p>Cette durée du travail rémunérée est dite lissée (<i>Cf. fiche N°16</i>). Elle peut varier en fonction des jours d'absences non rémunérées du salarié au cours du mois (<i>Cf. Fiche N°13</i>). En cas d'absences non rémunérées du salarié, la ligne B est égale à</p> <p style="text-align: center;">Ligne B = Ligne A – Ligne G</p> <p>L'écart mensuel et cumulé de suivi de la modulation du salarié se calcule à partir de cette ligne.</p>
Ligne C	<p>Il s'agit d'indiquer, chaque mois, la durée mensuelle totale de travail effectif ou assimilé du salarié réalisée par le salarié (<i>Cf. fiche N°11</i>).</p> <p>Cette durée mensuelle de travail effectif est celle prise en compte pour les salariés à temps partiel pour déterminer si les limites de variations de la modulation sont respectées. Pour les salariés à temps plein, cette vérification est déterminée sur les durées de travail effectif hebdomadaires.</p>
Ligne D	<p>Il s'agit d'indiquer, chaque mois, le nombre de jours d'absences rémunérées mais non travaillées par le salarié.</p> <p>Il peut s'agir de jours de maladie si la structure applique la subrogation de la CPAM, de jours de congés exceptionnels pour événements familiaux, congé d'ancienneté, congés pour enfants malades, etc.</p>

Ligne E	Il s'agit de valoriser en heure, chaque mois, le nombre de jours d'absences rémunérées mais non travaillées par le salarié (Cf. Fiche N°14).
Ligne F	Il s'agit d'indiquer, chaque mois, le nombre de jours d'absences non rémunérées du salarié (Cf. Fiche N°14). Il peut s'agir de jours de maladie si la structure n'applique pas la subrogation de la CPAM, de jours de congés sans solde, congé maternité, congé parental d'éducation, absences injustifiées, etc.
Ligne G	Il s'agit de valoriser en heure, chaque mois, le nombre de jours d'absences non rémunérées du salarié (Cf. Fiche N°14).
Ligne H	Il s'agit d'indiquer, chaque mois, le nombre de jours de congés payés légaux pris par le salarié.
Ligne I	Il s'agit de valoriser en heure, chaque mois, le nombre de jours de congés payés pris par le salarié (Cf. Fiche N°14).
Ligne J	Il s'agit d'indiquer, chaque mois, le nombre de jours fériés chômés du salarié. Il devra être indiqué les jours fériés habituellement travaillés par le salarié mais non travaillés soit à la demande de l'employeur soit à la demande du salarié.
Ligne K	Il s'agit de valoriser en heure, chaque mois, le nombre de jours fériés chômés du salarié (Cf. Fiche N°14).
Ligne L	Il s'agit du cumul mensuel des heures de travail effectif et assimilé, des heures de congés payés et jours fériés chômés et des heures d'absences rémunérées. La ligne L = Ligne C + Ligne E + Ligne I + Ligne K
Ligne M	Il s'agit de l'écart mensuel entre le cumul des heures de travail effectif et assimilé, des heures de congés payés et jours fériés chômés et des heures d'absences rémunérées avec la durée mensuelle rémunérée sur le mois. Ligne M = Ligne L – Ligne B
Ligne N	Il s'agit de l'écart cumulé mensuel. Cette ligne permet de vérifier chaque mois l'état du compteur de suivi du salarié. La fin de la ligne fait apparaître le solde du compteur du salarié. Ligne N = Ligne N-1 + Ligne M

Le compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail rémunéré a pour intérêt de mettre en parallèle un suivi de la paie des salariés et de leur compteur de modulation.

Par contre, il a pour inconvénient d'être basé sur une durée du travail mensuelle théorique. En effet, un salarié ne travaille pas exactement chaque mois, la durée du travail rémunéré inscrite à son contrat de travail. Ce compteur de suivi de la modulation ne prend donc pas en compte le nombre d'heures de travail pouvant être réalisé effectivement selon le nombre de jour dans le mois.

Exemple 1 : un salarié à temps plein ne travaille pas chaque mois 151,67 heures

Généralement, le mois de février compte 20 jours travaillés soit pour un salarié à temps plein

7 heures X 20 jours = 140 heures

Un salarié à temps plein qui travaille normalement un mois de février sera donc en négatif de

151,67 heures – 140 heures = 11,67 heures.

Généralement, le mois de mars compte 23 jours travaillés soit pour un salarié à temps plein

7 heures X 23 jours = 161 heures

Un salarié à temps plein qui travaille normalement un mois de mars sera donc en positif de

151,67 heures – 161 heures = 9,33 heures.

De plus, ce compteur de suivi de la modulation oblige à valoriser en heures des temps d'absences tels que les congés payés, les jours fériés chômés ou les jours d'absences rémunérées. Mais, aucune règle juridique n'indique clairement le mode de calcul approprié.

De plus, ce compteur de suivi ne fait pas apparaître les heures dues au titre de la journée de solidarité.

Ce compteur de suivi de la modulation ne correspond pas réellement au principe de la modulation du temps de travail qui normalement se base sur le volume d'heures de travail effectif ou assimilé qu'un salarié normalement présent au cours de la période de modulation (*déduction faite des jours de congés payés, jours fériés chômés ou des jours d'absences rémunérées ou non*) peut potentiellement effectuer pour son employeur. Ce potentiel coïncide avec la durée annuelle de travail effectif et non avec la durée annuelle de travail rémunéré.

Présentation du compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif

Suite à certaines difficultés rencontrées dans le suivi du compteur basé sur la durée annuelle de travail rémunéré, UNA a créé un comité technique composé de salariés de l'équipe du siège et d'adhérents gestionnaires de la modulation, représentant le réseau.

Ce comité a élaboré un compteur de suivi basé sur le travail effectif des salariés et lui a attaché une règle de décompte des absences.

Nous vous invitons à vous reporter au compteur de suivi de la modulation en annexe du présent guide.

Le compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif prend en référence la durée mensuelle de travail effectif qu'un salarié peut potentiellement effectuer chaque mois s'il est normalement présent

(déduction faite des jours de congés payés, jours fériés chômés ou des jours d'absences rémunérées ou non).

Il convient donc de comptabiliser le nombre de jour chaque mois qui peut être potentiellement travaillé par un salarié. A partir de ce nombre de jour potentiel, les structures peuvent comptabiliser le nombre d'heures mensuelles de travail effectif potentiellement travaillées par les salariés.

Ce compteur de suivi de modulation ne prend pas en compte la rémunération versée chaque mois au salarié. La notion de travail effectif est totalement déconnectée de la notion de rémunération puisque celle-ci est lissée chaque mois. C'est le sens même du dispositif de la modulation du temps de travail.

	Explications de la ligne
Ligne A	<p>Il s'agit d'indiquer tous les mois compris dans la période de modulation.</p> <p>Si la période de modulation est basée sur l'année civile, il s'agit d'indiquer les mois de janvier à décembre.</p> <p>Si la période de modulation est basée sur une autre période (les congés payés notamment), il s'agit d'indiquer les mois de juin à mai.</p>
Ligne B	<p>Il s'agit d'indiquer pour chaque mois le nombre total de jours contenu dans le mois (jours calendaires).</p>
Ligne C	<p>Il s'agit d'indiquer pour chaque mois le nombre de jour de repos hebdomadaire des salariés. Les salariés doivent bénéficier d'au moins deux jours de repos par semaine incluant, en principe, le dimanche (<i>article 16-2 de l'accord de branche du 6 juillet 2000</i>).</p> <p>Afin de simplifier les compteurs de suivi, nous vous conseillons d'indiquer le nombre de jour de dimanche contenu dans le mois et ce quelque soit les jours travaillés par vos salariés.</p> <p>Ce nombre ne doit pas être modifié même si un salarié est amené à travailler un dimanche. En effet, l'objet est de comptabiliser les jours de repos hebdomadaire d'un salarié. Si le salarié travaille un dimanche, il devrait donc récupérer un jour de repos dans la semaine.</p> <p>Si le dimanche est aussi un jour férié : il convient de comptabiliser ce jour dans le compteur en dimanche et non en jours férié.</p>
Ligne D	<p>Il s'agit d'indiquer pour chaque mois le nombre de jour de repos hebdomadaire des salariés. Les salariés doivent bénéficier d'au moins deux jours de repos par semaine incluant, en principe, le dimanche (<i>article 16-2 de l'accord de branche du 6 juillet 2000</i>).</p> <p>Afin de simplifier les compteurs de suivi, nous vous conseillons d'indiquer le nombre de samedi contenu dans le mois et ce quelque soit les jours travaillés par vos salariés.</p>

	<p>Ce nombre ne doit pas être modifié même si un salarié est amené à travailler un samedi. En effet, l'objet est de comptabiliser les jours de repos hebdomadaire d'un salarié. Si le salarié travaille un samedi, il devrait donc récupérer un jour de repos dans la semaine.</p> <p>Par contre, si un salarié travaille tous les samedis, il est possible d'indiquer le jour de repos hebdomadaire du salarié. Par exemple, il est possible d'indiquer tous les vendredis.</p> <p>Si le samedi est aussi un jour férié : il convient de comptabiliser ce jour dans le compteur en samedi et non en jour férié.</p> <p>Si le jour de samedi est aussi un congé payé : il convient de distinguer selon que vous appliquez un décompte des congés payés en jours ouvrables ou en jours ouvrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> - vous appliquez un décompte en jours ouvrables : vous devez comptabiliser ce jour dans le compteur en congé payé et non en jour de samedi. Cela afin de permettre de comptabiliser le nombre exact de congés payés pris par le salarié, - vous appliquez un décompte en jours ouvrés : vous devez comptabiliser ce jour dans le compteur en samedi et non en jour de congé payé.
<p>Ligne E</p>	<p>En début de période de modulation, il s'agit de comptabiliser chaque mois le nombre de jours fériés tombant entre un lundi et un vendredi quel que soit le nombre de jours travaillés par un salarié dans la semaine.</p> <p>Ce nombre ne doit pas être modifié même si un salarié est amené à travailler un jour férié.</p> <p>Dans notre secteur d'activité, les jours fériés sont en principe chômés. Ils ne sont travaillés que sous réserve de répondre aux conditions fixées par le chapitre III de l'accord de branche du 31 octobre 1997.</p> <p>Afin de comptabiliser les heures dues au titre de la journée de solidarité, nous vous conseillons de ne pas comptabiliser le lundi de pentecôte et ce quel que soit les modalités d'application de la journée de solidarité dans votre structure (<i>sauf si votre structure a choisi un autre jour férié que le lundi de pentecôte</i>). Si votre structure a décidé de ne pas faire travailler les salariés au titre du dispositif de la journée de solidarité, il conviendra de comptabiliser en jour férié, le lundi de pentecôte.</p>
<p>Ligne F</p>	<p>Il s'agit de comptabiliser chaque mois le nombre de jours de congés d'ancienneté ou de fractionnement pris par un salarié entre un lundi et un vendredi.</p> <p>Si vous les connaissez en début de période de modulation, vous pouvez les comptabiliser. Cela vous permettra de calculer au plus juste la durée annuelle de travail effectif des salariés.</p>

	Si vous ne les connaissez pas en début de période de modulation, vous pourrez les comptabiliser en cours de période de modulation.
Ligne G	<p>En début de période de modulation, vous devez comptabiliser les jours de congés payés de vos salariés et ce même si vous ne savez pas encore les dates de prises de ces congés payés. Il s'agit, en effet, de comptabiliser au plus juste la durée annuelle de travail effectif des salariés.</p> <p>Il s'agit d'indiquer des jours de congés payés à titre théorique. La date de prise de ces jours pourra bien entendu être modifiée en cours de période de modulation.</p> <p>La planification des congés payés des salariés peut aider la gestion de ces départs en congés payés (prévoir les remplacements).</p>
Ligne H	<p>Il s'agit de comptabiliser chaque mois le nombre de jours d'absences pour maladie rémunérées ou non par la structure pris par un salarié entre un lundi et un vendredi quel que soit les jours travaillés par un salarié.</p> <p>Au début de la période de modulation, vous ne connaissez pas ces jours. Vous pourrez donc les comptabiliser en cours de période de modulation.</p>
Ligne I	<p>Il s'agit de comptabiliser chaque mois le nombre de jours d'absences rémunérées ou non autre que la maladie (congés exceptionnels pour événements familiaux, congés sans solde, congé maternité, congé parental d'éducation, etc.) pris par un salarié entre un lundi et un vendredi quelque soit les jours travaillés par un salarié.</p> <p>Au début de la période de modulation, vous ne connaissez pas ces jours. Vous pourrez donc les comptabiliser en cours de période de modulation.</p>
Ligne J	<p>Cette ligne comptabilise le nombre de jours potentiellement travaillés par un salarié normalement présents sur le mois.</p> <p>$\text{Ligne J} = \text{ligne B} - (\text{Ligne C} + \text{D} + \text{E} + \text{F} + \text{G} + \text{H} + \text{I})$</p>
Ligne K	<p>Cette ligne comptabilise le nombre d'heures potentiellement travaillées par un salarié normalement présents sur le mois.</p> <p>Il s'agit de la ligne de référence de suivi de la modulation pour calculer l'écart mensuel du salarié.</p> <p>Si le salarié est à temps plein : Ligne K = Ligne J X 7 heures par jour</p> <p>Si le salarié est à temps partiel : Ligne K = Ligne J X (7 heures X durée du travail mensuelle de travail rémunéré inscrite au contrat de travail du salarié ÷ 151,67 heures)</p>
Ligne L	Il s'agit d'indiquer, chaque mois, la durée mensuelle réalisée totale de travail effectif ou assimilé du salarié (Cf. fiche N°11).

	<p>Le compteur de suivi proposé distingue ligne par ligne ces temps de travail effectif ou assimilé. Vous pouvez les grouper en une même ligne.</p> <p>Cette durée mensuelle de travail effectif est celle prise en compte pour les salariés à temps partiel pour déterminer si les limites de variations de la modulation sont respectées. Pour les salariés à temps plein, cette variation est déterminée sur les durées de travail effectif hebdomadaire.</p>
Ligne M	<p>Il s'agit d'indiquer le total cumulé des temps de travail effectif ou assimilé du salarié (<i>Cf. fiche N°11</i>).</p> <p>Ce total n'est à indiquer que si vous avez détaillé ligne par ligne les temps de travail effectif ou assimilé à la ligne L.</p>
Ligne N	<p>Il s'agit de l'écart mensuel entre le cumul des heures de travail effectif ou assimilé avec le nombre d'heures potentiellement travaillées par le salarié au cours du mois.</p> <p>Ligne N = Ligne M (ou L) – Ligne K</p>
Ligne O	<p>Il s'agit de l'écart cumulé mensuel. Cette ligne permet de vérifier chaque mois l'état du compteur de suivi du salarié. La fin de la ligne fait apparaître le solde du compteur du salarié.</p> <p>Ligne O = Ligne O-1 + Ligne N</p>

Ce compteur de suivi de la modulation a pour intérêt de simplifier les règles de décomptes des jours d'absences d'un salarié. En effet, à l'inverse du compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail rémunéré, le décompte se fait en jours et non en heures. Le compteur de suivi est donc toujours juste dans le décompte.

De plus, il simplifie le travail du personnel en charge de planifier la durée du travail des salariés. En effet, chaque mois, ces personnes sauront exactement combien d'heures de travail effectif ou assimilé il convient de planifier afin de régulariser les compteurs de suivi.

Conseil UNA : Nous vous recommandons l'utilisation de ce compteur basé sur le temps de travail effectif

Il convient de distinguer les règles de décompte des absences d'un salarié selon le compteur de suivi de la modulation appliqué dans la structure (Cf. fiche n°13).

✚ Le compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif.

Avec ce compteur de suivi de la modulation, il convient de décompter les absences d'un salarié, qu'elles soient rémunérées ou non, **en jour**.

Pour connaître précisément les jours à décompter, vous pouvez vous reporter à la fiche N°13 et plus précisément aux explications ligne par ligne du compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif.

✚ Le compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré.

Ce compteur valorise en heures les jours d'absences des salariés rémunérées ou non. Il existe une difficulté juridique sur le mode de décompte.

En effet, le code du travail n'assimile pas les jours d'absences d'un salarié rémunérées ou non (congé payé, jour férié chômé, maladie, etc.) à du travail effectif.

Par analogie, il est possible d'appliquer le décompte appliqué aux retenues sur salaire. Il s'agit alors de règles comptable et non d'une règle juridique.

Préconisation UNA : *Afin de simplifier votre suivi de la modulation, nous vous conseillons d'utiliser le compteur de suivi de modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif.*

Il existe deux types de décomptes possibles des absences de salariés modulés, selon que les absences sont calculées en ouvré ou en ouvrable.

Pour rappel, la CCB prévoit que les congés payés doivent être décomptés en ouvrés et le décompte en ouvrable n'a en principe plus lieu d'être. Les règles applicables en cas de décompte en ouvrable sont tout de même expliquées ci-après à titre d'information.

1. Le décompte des absences rémunérées ou non

Le décompte étant calculé en jours ouvrés, il convient de décompter uniquement 5 jours par semaine. Afin de simplifier les calculs, nous vous conseillons de décompter les jours du lundi au vendredi.

On entend par absences rémunérées ou non les périodes de maladie, les accidents du travail et maladies professionnelles, la maternité, les absences non justifiées, les congés sans solde, le congé parental mais aussi les jours fériés chômés.

Dans notre secteur d'activité, des dispositions conventionnelles étendues prévoient que les salariés bénéficient de deux jours de repos hebdomadaires incluant, en principe, le dimanche. Dans les structures, le travail est donc réparti sur 5 jours.

Détermination de la valeur en heures d'une journée d'absence (hors congés payés ouvrables) :

Pour un salarié à temps plein (base 35 heures hebdomadaires) :
Une journée d'absence est égale à 7 heures.

Pour un salarié à temps partiel : il convient de proratiser la valeur d'une journée d'absence d'un salarié à temps plein.
 $7 \text{ h} \times \text{durée mensuelle de travail rémunérée} \div 151,67 \text{ h}$

Exemple pour un salarié dont la durée mensuelle de travail rémunéré est égale à 130 heures.

$$7 \text{ h} \times 130 \text{ h} \div 151,67 \text{ h} = 6 \text{ heures.}$$

2. Cas des congés payés annuels décomptés en jours ouvrables

Le décompte étant calculé en jours ouvrables, il convient de décompter 6 jours par semaine (hors dimanche et jours fériés chômés).

Lorsque les congés payés sont décomptés en jours ouvrables dans une structure, le décompte de l'absence ne se calcule plus en jours ouvrés (5 jours par semaine) mais en jours ouvrables (6 jours par semaine).

Exemple : Pour un salarié à temps plein (base 35 heures hebdomadaires) :
 $7 \text{ heures} \times 5 \text{ jours} \div 6 \text{ jours} = 5,83 \text{ heures.}$

Exemple : Pour un salarié à temps partiel : il convient de proratiser la valeur d'une journée de congés payés ouvrable d'un salarié à temps plein.
 $5,83 \text{ h} \times \text{durée mensuelle de travail rémunérée} \div 151,67 \text{ h}$

Exemple pour un salarié dont la durée mensuelle de travail rémunéré est égale à 130 heures.

$$5,83 \text{ h} \times 130 \text{ h} \div 151,67 \text{ h} = 5 \text{ heures.}$$

Oui il est possible de modifier le planning de la modulation.

Cependant des délais de prévenance sont à respecter.

Le code du travail impose un délai de prévenance de 7 jours pour modifier le planning, sauf autres dispositions conventionnelles (articles L 3123-21 et I 3123-22 du code du travail).

L'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit des dispositions sur la répartition de la durée du travail et les délais de prévenance. Il est prévu notamment deux délais de prévenance en sus de celui prévu par le code du travail.

Ces dispositions sont communes à la fois aux salariés à temps plein et à temps partiel modulé, mais également aux salariés qui ne se voient pas appliquer la modulation du temps de travail (salarié mensualisé, salarié en CDD, etc.).



La notification du planning d'intervention

L'article 5 prévoit que « *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* ».

Ce planning mensuel peut être basé sur le mois civil, mais il peut également être calendaire, par exemple un planning pourrait être fixé du 7 du mois en cours au 6 du mois suivant.

La notification du planning a lieu « au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de l'exécution ».

Exemple : *Le planning du mois de juin, allant du 1^{er} au 30 juin doit être remis au salarié au plus tard le 24 mai.*

Remarque : Le planning d'intervention mensuel précise les temps d'intervention des salariés. Si nécessaire, ce planning ne doit pas obligatoirement prévoir les noms des usagers chez lesquels le salarié va intervenir.



La modification du planning d'intervention

Compte tenu des fluctuations de notre secteur d'activité, le planning mensuel est voué à être modifié.

La modification du planning est encadrée par des dispositions légales et conventionnelles.

Le code du travail impose un délai de prévenance de 7 jours pour modifier le planning, sauf autres dispositions conventionnelles (L 3123-21 du code du travail).

L'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit deux autres délais de prévenance pour la modification du planning :

- Un délai de 4 jours,
- Un délai inférieur à 4 jours, en cas d'urgence.

Les salariés peuvent donc être prévenus des changements d'horaires dans un délai de 4 jours, ou bien dans un délai inférieur à 4 jours, en cas d'urgence.

On entend par modification de planning, les changements d'horaires à l'égard du planning mensuel initial remis au salarié.

L'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance en cas de changement d'usager chez qui le salarié intervient, si ce changement n'a aucune incidence sur les horaires de travail préalablement fixés.

Exemple 1 : *un salarié travaille chez madame A le lundi de 9 heures à 11 heures puis chez Madame B de 14h00 à 16h00. Si l'employeur demande à la salariée de travailler le lundi chez Madame B de 9h00 à 11h00 et d'aller chez Monsieur C de 14h00 à 16h00, il n'y a pas de modification de planning, les horaires de travail étant inchangés. Dès lors, le délai de prévenance n'a pas à être respecté.*

Exemple 2 : *si l'employeur demande à la même salariée d'intervenir chez Madame A de 12h00 à 14h00, dans ce cas l'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance prévu à l'article 5 de l'accord de branche dans la mesure où il y a une modification des horaires préalablement fixés dans le planning.*



La modification du planning en cas d'urgence

L'article 5 prévoit qu'en cas d'urgence, le délai de modification du planning peut être inférieur à 4 jours. Il peut donc être réduit à 0 jour.

Cependant trois conditions cumulatives sont nécessaires :

- Le salarié doit avoir préalablement accepté d'intervenir dans les cas de modifications des horaires de travail en cas d'urgence (*les modèles de contrats de travail ou d'avenants UNA inscrivent cet accord*).
- la réalisation d'un acte essentiel
- et être dans un des quatre cas d'urgence prévu par l'accord :

« *L'employeur doit 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 prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,*
- *besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du 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. »*

Remarque : *si ces conditions ne sont pas remplies, un salarié peut refuser toute modification de ses horaires de travail dans le délai d'urgence sans que son refus puisse justifier une sanction disciplinaire. Il peut aussi accepter ce type d'intervention mais l'employeur n'est pas à l'abri d'un refus.*

La notion d'acte essentiel :

Les partenaires sociaux signataires de l'accord ont tenté de définir, dans le guide paritaire d'application de l'accord, de manière très large les actes considérés comme essentiels de la vie courante.

Ainsi est inscrit dans le guide paritaire d'application de l'accord, « *les actes considérés comme essentiels de la vie courante sont notamment : aide à la mobilisation et aux déplacements, toilette, habillage, alimentation, aide aux fonctions d'élimination, soins, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices, transport... et tous les actes qui en découlent directement. »*

Exemple : *un salarié intervient en remplacement d'un collègue en absence non prévu. Il intervient chez Madame A pour préparer et donner le repas. Il réalisera également les actes qui en découlent directement, par exemple la vaisselle.*

Les cas d'urgence :

Le guide paritaire précise également :

« Tout acte qui ne peut pas être considéré comme essentiel ne peut pas impliquer une intervention en urgence.

Dans les cas d'urgence, le délai de prévenance en cas de modification du planning peut être inférieur à quatre jours.

Les 4 cas d'urgence définis dans l'article 3 de l'accord ne peuvent faire l'objet d'aucune modification.

Aussi, seuls ces points :

- remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
 - besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, (ex : un enfant dont l'aidant habituel, à savoir la mère, est absent de manière non prévisible)
 - retour d'hospitalisation non prévu, (ex : un usager sort d'hospitalisation de manière non prévue et nécessite l'intervention d'un service pour l'accomplissement d'acte essentiel)
 - aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée,
- combinés à l'accomplissement d'un acte essentiel peuvent déclencher la procédure d'urgence. »



Les contreparties mises en place pour les délais de prévenance

Pour pouvoir déroger au délai légal de modification de planning de 7 jours, le code du travail impose la mise en place de contreparties.

L'article 5 de l'accord de branche prévoit deux types de contreparties en fonction du délai de modification du planning.

« 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. »

- Délai de prévenance entre 7 et 4 jours : 4 refus possible par période ou année de référence
- Délai de prévenance inférieur à 4 jours : 4 refus possible par période ou année de référence et un jour de congé supplémentaire. Ce jour de congé est perdu si le salarié refuse plus de quatre fois par an.

Délai de modification des horaires	Entre 7 jours et 4 jours	Entre 3 jours et 0 jour
------------------------------------	--------------------------	-------------------------

Contrepartie	4 refus / an	4 refus / an + 1 jour de repos par an (perte du jour de repos si plus de 4 refus cas d'urgence)
--------------	--------------	--

Attention : les refus des différents délais de prévenance sont distincts et ne se cumulent pas. Par exemple, le salarié ne peut opposer 8 refus par an dans le cadre du délai de prévenance entre 7 et 4 jours.

Les salariés acquièrent un seul jour supplémentaire de repos par période et non pas un jour à chaque fois qu'ils interviennent dans un cas de modification des horaires de travail dans le délai d'urgence.

Pour identifier le nombre de refus de chaque salarié au cours de la période concernée, il est préférable de mettre en place un compteur spécifique pour chaque délai de prévenance (entre 7 et 4 jours et inférieur à 4 jours). Cela permettra de déclencher ou non l'ouverture du droit à un jour de congé supplémentaire.

Dans certains cas de figure, la structure pourra être confrontée au cas suivant : un salarié aura accepté de très nombreuses fois d'intervenir dans des cas d'urgence et aura refusé 6 fois sur l'année d'intervenir dans les cas d'urgence. Les dispositions conventionnelles prévoient que le salarié perd son droit à jour de congé supplémentaire. Cependant la structure a toujours la possibilité, si elle le souhaite, de prévoir un dispositif plus favorable que le dispositif conventionnel et donc elle peut décider de maintenir l'octroi du jour de congé supplémentaire.

Le jour de repos supplémentaire ne pourra être pris que sur la période de modulation suivant celle où le jour a été acquis. En effet, il est nécessaire d'attendre la fin de la période de modulation pour savoir si le salarié a acquis son jour de repos.

Exemple 1 : Période de référence 1^{er} juin 2005 – 31 mai 2006 : Un salarié a accepté en début de période de référence d'intervenir dans les cas d'urgence définis par l'accord de Branche. Ce salarié effectue une intervention dans ce cadre. S'il n'a pas opposé plus de 4 refus à son employeur avant la fin de la période, soit le 31 mai 2006, il aura droit à une journée de congé supplémentaire qu'il pourra prendre sur la période suivante soit du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

Exemple 2 : Période de référence 1^{er} janvier 2005 - 31 décembre 2005 :

Première hypothèse : Une salariée a accepté une intervention d'urgence en mai 2005. Elle n'a pas refusé par la suite quatre interventions d'urgence sur la période de référence. Elle pourra donc prendre son jour de congé supplémentaire entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006.

Deuxième hypothèse : Cette salariée a accepté une intervention en février mais a aussi refusé cinq interventions d'urgence sur la période de référence. La salariée perd donc son droit à congé.

Le tableau ci-dessous reprend la synthèse des dispositifs relatifs aux délais de prévenance. Il concerne à la fois les salariés à temps plein ou à temps partiel :

Délai de modification des horaires

Entre 7 et 4 jours

- moins de 4 refus comptabilisés :
Le salarié peut refuser la mission.

- Plus de 4 refus comptabilisés :
Le salarié ne peut refuser la mission.
Un cinquième refus peut justifier une sanction.

Inférieur à 4 jours

- Dans un des 4 cas d'urgence et pour réaliser un acte essentiel :

Moins de 4 refus comptabilisés :
Le salarié peut refuser la mission.

Plus de 4 refus comptabilisés :
Le salarié ne peut refuser la mission.
Un cinquième refus peut justifier une sanction. Le cinquième refus entraîne la perte du jour de congé supplémentaire.

- Pas dans un des 4 cas d'urgence ou pas pour réaliser un acte essentiel :
Le salarié peut refuser la mission

Prévu à l'article 3 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, le lissage est obligatoire.

Le mécanisme du lissage de la rémunération

Le lissage de la rémunération est une technique qui s'inscrit dans le seul cadre des dispositifs d'aménagement du temps de travail relatifs à la modulation de l'horaire du travail du travail. Il ne se confond pas avec la mensualisation de la rémunération

Le lissage a pour objet de prévoir une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et calculée sur une base horaire annuelle.

Ce système a ainsi pour effet d'assurer une continuité de rémunération aux salariés employés selon des mécanismes d'aménagement du temps de travail qui se traduisent par des horaires de travail irréguliers d'un mois sur l'autre (circulaire DRT 94-4 du 21 avril 1994).

Cette faculté déroge à deux dispositions légales (applicables en cas de mensualisation) :

- celle qui prescrit que toutes les heures effectuées dans le cadre d'un mois doivent être payées à cette échéance et prohibe de fait le traitement différé du salaire (article L. 143-2 Code du travail) ;
- celle qui limite le remboursement de l'avance consentie par l'employeur au dixième du montant du salaire (article L. 144-2 du Code du travail).

Peut-on verser des rémunérations supplémentaires en cours de période de modulation ?

Outre le paiement de majoration pour travail des dimanches et jours fériés, d'heures supplémentaires exécutées par un salarié à temps plein en dépassement de la limite haute de modulation, de primes diverses, de remboursement de frais professionnels, de l'indemnité compensatrice de congés payés, etc., le code du travail ne prévoit pas de rémunération supplémentaire.

Dès lors, le code du travail ne prévoit pas la possibilité de payer par avance le solde positif d'un salarié modulé. Un compteur de suivi de modulation ne pourra être soldé qu'en cas de fin de période de modulation ou de départ du salarié en cours de période de modulation. (Cf. fiche 20)

En principe, la modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée de travail moyenne (mensuelle ou hebdomadaire) : la structure ne doit donc pas avoir à proposer d'avenants contractuels.

Mais bien entendu une telle analyse est valable dans un secteur où les périodes de haute ou de basse activité sont facilement identifiables et pré déterminables (dans l'industrie par exemple) : dans notre secteur les principales causes de variation de l'activité – décès, hospitalisation, aggravation de l'état de santé des bénéficiaires, conséquences de la réglementation (APA)... - sont imprévisibles.

En janvier 2006, nous avons interrogé le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, sur la possibilité ou non de pouvoir réaliser en cours de période de modulation des avenants, tant à la hausse qu'à la baisse. Celui-ci nous a formulé une réponse, mais n'a pas répondu clairement aux questions posées.

A ce jour donc, il n'existe pas d'interdiction formelle de réaliser des avenants en cours de période de modulation, cependant nous vous rappelons que **la réalisation d'avenant en cours de période de modulation** ayant pour objectif d'assouplir les règles de la modulation ne correspond pas à **l'esprit même de la modulation**.



Avenant à titre exceptionnel

Les partenaires sociaux signataires du guide paritaire d'application de l'accord ont prévu certains cas de figure dans lesquels **exceptionnellement** il est permis la réalisation d'avenant en cours de période de modulation (articles 14 et 25 du guide paritaire) :

« La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée du travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.

L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :

- *de problème économique dûment constaté (article L.1233-3 du code du travail)*
- *suite à la demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat*

Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation. »

Attention ! S'agissant de modification du contrat d'un salarié, celui-ci peut refuser de signer l'avenant proposé. S'il refuse, la structure dispose de deux choix : retirer sa proposition ou licencier le salarié pour motif économique (article L. 1233-3 du Code du travail). La procédure de licenciement est alors strictement encadrée et soumise à un formalisme particulier.

Les deux cas énumérés limitativement sont exhaustifs il n'est donc pas permis juridiquement de signer des avenants contractuels à la baisse dans d'autres situations.

Qu'en est-il des avenants à la hausse en cours de période de modulation pour les salariés à temps partiel ?

Les organisations syndicales de salariés signataires du guide paritaire ont refusé d'inscrire dans le guide la possibilité d'avenant à la hausse en cours de période de modulation.

Leur argumentaire repose sur le fait qu'un avenant à la hausse en cours de période de modulation exonère l'employeur de verser les éventuelles majorations pour heures excédentaires en fin d'année.

Cette possibilité n'a donc pas été retenue dans le guide paritaire.

Cependant, si à titre exceptionnel, les deux parties au contrat, employeur et salarié, se mettent d'accord pour signer un avenant à la hausse en cours d'année, aucun texte légal ni réglementaire ne l'interdit.

Nous vous rappelons cependant que cela ne correspond pas à l'esprit de l'accord relatif aux temps modulés ni même de la modulation.

Clôture du compte de compensation

En cas de signature d'avenant en cours de période de modulation, nous vous conseillons de clôturer le compte de compensation à la date d'effet de l'avenant, et d'ouvrir un nouveau compte partant sur la nouvelle durée du travail inscrite à l'avenant pour la durée de la période de modulation restante à courir.

On parle de solde positif lorsqu'en fin de période de modulation (ou de départ du salarié en cours de période de modulation ou en cas de signature d'un avenant au contrat de travail modifiant la durée mensuelle de travail rémunéré du salarié cf. fiche N°17) le nombre d'heures de travail réalisé a dépassé la durée annuelle fixée au contrat de travail.

Pour les salariés à temps plein, les heures positives en solde de modulation sont toutes des heures supplémentaires.

Il convient de distinguer le dépassement de la durée annuelle selon le choix du compteur de suivi de la modulation :

- compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail rémunéré,
- compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail effectif.

Dépassement de la durée annuelle de travail rémunéré

La structure qui applique un compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré devra solder les compteurs de suivi en comparant la durée annuelle de travail rémunéré au cours de la période de modulation avec le cumul des éléments suivants :

- la durée annuelle de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période,
- la durée annuelle des heures d'absences rémunérées,
- la durée annuelle des heures de congés payés,
- la durée annuelle des heures de jours fériés chômés.

Le compteur de suivi de la modulation sera positif si la durée annuelle de travail rémunéré au cours de la période de modulation est inférieure au total des éléments visés ci-dessus.

Dépassement de la durée annuelle de travail effectif

L'article L 3122-10 (ancien) du Code du travail fixe à **1607 heures** la durée annuelle de travail effectif des salariés à temps plein modulé.

Attention : *l'article 14 de l'accord de branche du 30 mars 2006 fixe une durée annuelle de travail effectif différente que les structures appliquant la modulation doivent respecter.*

Cet article de l'accord de branche prévoit que « 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 en application de l'article L 212-5 du Code du Travail ».

Ainsi, les structures appliquant la modulation du temps de travail **doivent obligatoirement se référer** à la durée annuelle de travail effectif calculée selon la méthode proposée à la fiche N°11. La durée annuelle de travail effectif prévue par le code du travail sera applicable uniquement dans l'hypothèse où elle est plus favorable à la durée annuelle de travail effectif calculée par la structure.

La durée annuelle de travail effectif, ainsi calculée, va varier d'une année sur l'autre :

- si la durée annuelle de travail effectif calculée est inférieure à 1607 heures : seront des heures supplémentaires, rémunérées comme telles, toutes les heures de travail effectif dépassant cette durée annuelle calculée,
- si la durée annuelle de travail effectif calculée est supérieure à 1607 heures : seront des heures supplémentaires, rémunérées comme telles, toutes les heures de travail effectif dépassant 1607 heures annuelles.

Nous vous rappelons que la durée annuelle de travail effectif varie chaque année en fonction du nombre de congés payés pris dans l'année, du nombre de jours fériés chômés tombant entre un lundi et un vendredi mais aussi du nombre de jours d'absences rémunérées ou non au cours de l'année. Il convient donc de la recalculer à chaque fin de période de modulation.

Rappel du régime des heures supplémentaires :

Le régime de rémunération et de majoration des heures supplémentaires dues en cas de modulation est semblable à celui applicable en cas d'application des règles de droit commun : la « mensualisation ». Seul le seuil de déclenchement des heures supplémentaires diffère.

1 - La majoration de salaire des heures supplémentaires

Quel que soit l'effectif de la structure :

- de la 35^{ème} heure à la 43^{ème} heure incluse : majoration de salaire de 25%
- de la 44^{ème} heure à la 48^{ème} heure incluse : majoration de salaire de 50%

2 - Le repos compensateur légal (article L 3121-26 du code du travail)

Ce repos compensateur légal se distingue du repos compensateur de remplacement bien que les noms soient similaires. Il est lié au dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Nous vous rappelons que l'accord de branche du 30 mars 2006 fixe un contingent annuel d'heures supplémentaires limité à 50 heures par an et par salarié. S'impute dans ce contingent annuel d'heures supplémentaires à la fois les heures supplémentaires effectuées en cours de période de modulation et celles apparaissant au solde du compteur en fin de période de modulation.

Remarque : La loi N°2008-789 du 20 août 2008 a supprimé le repos compensateur du en cas de réalisation

d'heures supplémentaires au sein du contingent annuel d'heures supplémentaires au-delà de 41 heures par semaine applicable aux structures dont l'effectif est de plus de 20 salariés ETP.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires :

Dans les structures de plus de 20 salariés calculés en équivalent temps plein, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel (soit à compter de la 51^{ème} heure supplémentaire annuelle) ouvre droit pour le salarié concerné en plus du paiement de l'heure supplémentaire, à un repos compensateur légal égal à 100 % en plus du paiement de l'heure supplémentaire (soit 1 heure supplémentaire = 1 heure de repos).

Dans les structures de 20 salariés et moins calculés en équivalent temps plein, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel (soit dès la 51^{ème} heure supplémentaire) ouvre droit pour le salarié concerné en plus du paiement de l'heure supplémentaire, à un repos compensateur égal à 50 % en plus du paiement de l'heure supplémentaire (soit 1 heure supplémentaire = ½ heure de repos).

***Remarque :** Un accord collectif d'entreprise peut, depuis la loi du 20 août 2008, prévoir un taux de repos compensateur différent.*

3 - Le repos compensateur de remplacement

Le repos compensateur de remplacement permet de remplacer tout ou partie du paiement majoré en salaire de l'heure supplémentaire par un repos rémunéré équivalent à ce paiement. Si le paiement de l'heure supplémentaire ainsi que sa majoration sont entièrement remplacés par du repos, cette heure supplémentaire n'est plus à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

+ Les conditions de prise des droits à repos compensateur ou à repos de remplacement

1 – L'information des salariés des droits acquis à repos compensateur ou à repos de remplacement

Le salarié doit être informé de ses droits acquis à repos par un document annexé à son bulletin de paie.

2 – le seuil de prise des droits à repos compensateur ou à repos de remplacement

Un salarié ne peut décider de bénéficier de ses droits à repos compensateur ou à repos de remplacement que s'il a accumulé au minimum 7 heures de repos acquis.

Le jour où le salarié acquière les 7 heures de repos, le document annexé au bulletin de paie devra indiquer au salarié la possibilité de prendre ses droits à repos et le fait qu'il doit les prendre dans les deux mois à compter de l'ouverture des droits.

3 – les conditions de prise des droits à repos compensateur ou à repos de remplacement

A compter du jour où le salarié acquière au minimum 7 heures de repos, il peut en bénéficier dans les deux mois suivants. Les droits à repos sont pris par journée ou demi-journée à la convenance du salarié (*le salarié décide librement de ces jours d'absence*).

Le salarié devra, tout de même, formuler sa demande de prise de repos par écrit avec un délai de prévenance d'une semaine avant les dates souhaitées en indiquant la date et la durée souhaitée.

L'employeur dispose donc d'un délai maximum de 7 jours pour donner une réponse : aucun refus n'est possible. L'employeur peut simplement, après consultation des délégués du personnel, reporter les dates et en proposant des nouvelles uniquement s'il peut justifier d'impératifs liés au fonctionnement du service. (*Il est donc nécessaire de réagir vite car la consultation des délégués du personnel doit intervenir dans ce délai de 7 jours !*)

Au terme des deux mois, si le salarié n'a pas pris ses droits à repos, il ne perd pas, pour autant, ses droits. L'employeur doit adresser un courrier au salarié (LRAR ou remis en mains propres contre décharge) lui indiquant qu'il dispose alors d'un délai de un an maximum pour prendre ces repos acquis. Une fois passé ce délai d'un an après le courrier, les repos non pris seront alors perdus. En l'absence de courrier, le salarié peut continuer à en bénéficier sans délai de fin.

Les repos ainsi pris sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'ensemble des autres droits du salarié (ancienneté, rémunération, modulation etc.)

Remarque : Avant l'entrée en vigueur de la loi N°2008-789 du 20 août 2008 et ses décrets d'application, le salarié ne pouvait pas prendre ces droits à repos entre le 1^{er} juillet et 31 août et ne pouvait pas accoler ce repos à une période de congés payés – ces points ont été supprimés et ne s'appliquent plus.

Diverses applications :

Exemple N°1 dans une structure de plus de 20 salariés (ETP) :

En 2007, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein est de 1596 heures.

Le salarié a exécuté 7 heures supplémentaires en cours de période de modulation en dépassement de la limite haute.

Ces heures ont été rémunérées le mois de leur exécution.

Elles ont été comptabilisées au compteur de suivi.

Le paiement des heures supplémentaires :

Le compteur de suivi du salarié fait apparaître en fin de période de modulation 1690 heures de travail effectif et assimilé soit un dépassement de $1690 - 1596 = 94$ heures. En cours de période de modulation 7 heures supplémentaires ont déjà été payées mais aussi ont été comptabilisées dans le compteur. Reste donc en fin de période $94 \text{ heures} - 7 \text{ heures} = 87 \text{ heures}$.

Calcul de la majoration de salaire de ces heures supplémentaires : pour déterminer le taux majoré applicable à ces heures supplémentaires, il convient de diviser le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre de semaines travaillées dans l'année (environ 45,6 semaines). Ainsi, $87 \text{ heures} / 45,6 = 1,9 \text{ h}$ par semaine travaillée (soit une durée moyenne par semaine travaillée de 36,9 heures) soit une majoration de 25 % par heure.

La structure devra donc rémunérer le salarié $87 \text{ h} \times 125 \%$ du taux horaire du salarié.

Le repos compensateur légal :

Calcul du nombre total d'heures supplémentaires effectuées : Le salarié a effectué au cours de cette modulation de l'année 2007, 7 heures (en cours de période) et 87 heures (en fin de période) soit un total de 94 heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures supplémentaires. Sachant qu'aucun paiement de ces heures n'a pas été remplacé en totalité par un repos de remplacement, le salarié a donc effectué $94 \text{ h} - 50 \text{ h} = 44 \text{ h}$ au-delà du contingent.

La structure devra donc octroyer au salarié **en plus du paiement** des heures 100 % de repos par heure dépassant le contingent (structure de plus de 20 salariés ETP) soit $44 \text{ heures} \times 100 \% = 44 \text{ heures}$ de repos compensateur.

La structure devra informer le salarié sur un document annexé au bulletin de paie de l'acquisition de 44 heures de repos. Le salarié les prendra à sa convenance dans un délai de deux mois sous réserve d'en faire la demande par écrit une semaine avant les dates de départ.

Récapitulatif

Durée	Heures	Heures	Heures	Repos
-------	--------	--------	--------	-------

annuelle de travail effectif	réellement effectuées en fin d'année	supplém. déjà payées en cours d'année (car au-delà de la limite supérieure de 40 heures semaine)	supplém. en fin de période de modulation	compensateur de fin de période de modulation
1596 h	1690 h	une semaine à 47 h soit 47-40=7 h payées le mois de leur réalisation à 125 % du taux horaire du salarié	1690 h – 7 h – 1596 h =87 h payées en fin de période de modulation soit 87 X 125 % du taux horaire du salarié	Au total 94 h supplém. (dépassement 94 – 50 = 44 h) soit 44 X 100 % de repos = 44 h de repos compensateur

Exemple N°2 dans une structure de plus de 20 salariés (ETP) :

En 2007, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein est de 1596 heures.

Le salarié a exécuté 7 heures supplémentaires en cours de période de modulation en dépassement de la limite haute.

Ces heures ont été rémunérées le mois de leur exécution.

Elles ont été comptabilisées au compteur de suivi.

Le paiement des heures supplémentaires :

Le compteur de suivi de ce même salarié fait apparaître en fin de période de modulation 1620 heures effectuées soit un dépassement de 1620 – 1596 = 24 heures. En cours de période de modulation 7 heures supplémentaires ont déjà été payées. Reste donc en fin de période 24 heures – 7 heures = 17 heures.

Calcul de la majoration de salaire de ces heures supplémentaires : pour déterminer le taux majoré applicable à ces heures supplémentaires, il convient de diviser le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre de semaines travaillées dans l'année (environ 45,6 semaines). Ainsi, 17 heures / 45,6 = 0,37h par semaine travaillée (soit une durée moyenne par semaine travaillée de 35,37 heures) soit une majoration de 25 % par heure.

La structure devra donc rémunérer le salarié 17 h X 125 % du taux horaire du salarié.

Le repos compensateur légal :

Calcul du nombre total d'heures supplémentaires effectuées : Le salarié a effectué au cours de cette modulation 7 heures et 17 heures (en fin de période) soit un total de 24 heures supplémentaires. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures supplémentaires. Ainsi, aucune heure ne dépasse le contingent.

Aucun repos compensateur légal n'est à octroyer au salarié.

Récapitulatif

Durée annuelle de travail effectif	Heures réellement effectuées en fin d'année	Heures supplém. déjà payées en cours d'année (car au-delà de la limite supérieure de 40 heures semaine)	Heures supplém. en fin de période de modulation	Repos compensateur de fin de période de modulation
1596 h	1620 h (dépassement de 24 h)	une semaine à 47 h soit $47-40=7$ h payées le mois de leur réalisation à 125 % du taux horaire du salarié	$1620 \text{ h} - 7 \text{ h} - 1596 \text{ h} = 17 \text{ h}$ payées en fin de période de modulation soit $17 \times 125 \%$ du taux horaire du salarié	Pas de repos compensateur : le total d'heures supplémentaire ne dépasse pas le contingent d'heures supplémentaires

Exemple N°3 dans une structure de moins de 20 salariés (ETP) :

En 2007, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein est de 1596 heures. Le salarié a exécuté 7 heures supplémentaires en cours de période de modulation en dépassement de la limite haute. Ces heures ont été rémunérées le mois de leur exécution. Elles ont été comptabilisées au compteur de suivi.

Le paiement des heures supplémentaires :

Le compteur de suivi du salarié fait apparaître en fin de période de modulation 1690 heures effectuées soit un dépassement de $1690 - 1596 = 94$ heures. En cours de période de modulation 7 heures supplémentaires ont déjà été payées. Reste donc en fin de période $94 \text{ heures} - 7 \text{ heures} = 87 \text{ heures}$.

Calcul de la majoration de salaire applicable à ces heures supplémentaires : pour déterminer le taux majoré applicable à ces heures supplémentaires, il convient

de diviser le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre de semaines travaillées dans l'année (environ 45,6 semaines). Ainsi, $87 \text{ heures} / 45,6 = 1,9 \text{ h}$ par semaine travaillée (soit une durée moyenne par semaine travaillée de 36,9 heures) soit une majoration de 25 % par heure.

La structure devra donc rémunérer le salarié $87 \text{ h} \times 125 \%$ du taux horaire du salarié.

Le repos compensateur légal :

Calcul du nombre total d'heures supplémentaires effectuées : Le salarié a effectué au cours de cette modulation de l'année 2007, 7 heures (en cours de période) et 87 heures (en fin de période) soit un total de 94 heures supplémentaires. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures supplémentaires. Sachant qu'aucun paiement de ces heures n'a été remplacé en totalité par un repos de remplacement, le salarié a donc effectué $94 \text{ h} - 50 \text{ h} = 44 \text{ h}$ au-delà du contingent. La structure devra donc octroyer au salarié en plus du paiement des heures 50 % de repos par heure dépassant le contingent (structure de moins de 20 salariés ETP) soit $44 \text{ h} \times 50 \% = 22 \text{ heures}$ de repos compensateur légal.

La structure devra informer le salarié sur un document annexé au bulletin de paie de l'acquisition de 22 heures de repos. Le salarié les prendra à sa convenance dans un délai de deux mois sous réserve d'en faire la demande par écrit une semaine avant les dates de départ.

Récapitulatif

Durée annuelle de travail effectif	Heures réellement effectuées en fin d'année	Heures supplém. déjà payées en cours d'année (car au-delà de la limite supérieure de 40 heures semaine)	Heures supplém. en fin de période de modulation	Repos compensateur de fin de période de modulation
1596 h	1690 h	une semaine à 47 h soit $47-40=7 \text{ h}$ payées le mois de leur réalisation ($7 \text{ h} \times 125 \%$ du taux horaire du salarié)	$1690 \text{ h} - 7 \text{ h} - 1596 \text{ h} = 87 \text{ h}$ payées en fin de période de modulation soit $87 \times 125 \%$ du taux horaire du salarié	Au total 94 h supplém. (dépassement $94 - 50 = 44 \text{ h}$) soit $44 \text{ h} \times 50 \%$ de repos

Exemple N°4 dans une structure de moins de 20 salariés (ETP) :

En 2007, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein est de 1596 heures.

Le salarié a exécuté 7 heures supplémentaires en cours de période de modulation en dépassement de la limite haute.

Ces heures ont été rémunérées le mois de leur exécution.

Elles ont été comptabilisées au compteur de suivi.

Le paiement des heures supplémentaires :

Le compteur de suivi du salarié fait apparaître en fin de période de modulation 1620 heures effectuées soit un dépassement de $1620 - 1596 = 24$ heures. En cours de période de modulation 7 heures supplémentaires ont déjà été payées. Reste donc en fin de période $24 \text{ heures} - 7 \text{ heures} = 17 \text{ heures}$.

Calcul de la majoration de salaire applicable à ces heures supplémentaires : pour déterminer le taux majoré applicable à ces heures supplémentaires, il convient de diviser le nombre d'heures supplémentaires effectuées par le nombre de semaines travaillées dans l'année (environ 45,6 semaines). Ainsi, $17 \text{ heures} / 45,6 = 0,37\text{h}$ par semaine travaillée (soit une durée moyenne par semaine travaillée de 35,37 heures) soit une majoration de 25 % par heure.

La structure devra donc rémunérer le salarié $17\text{h} \times 125\%$ du taux horaire du salarié.

Le repos compensateur légal :

Calcul du nombre total d'heures supplémentaires effectuées : Le salarié a effectué au cours de cette modulation de l'année 2007, 7 heures (en cours de période) et 17 heures (en fin de période) soit un total de 24 heures supplémentaires. Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 50 heures supplémentaires. Ainsi, aucune heure ne dépasse le contingent. Aucun repos compensateur légal n'est à octroyer au salarié.

Récapitulatif

Durée annuelle de travail effectif	Heures réellement effectuées en fin d'année	Heures supplém. déjà payées en cours d'année (car au-delà de la limite supérieure de 40 heures	Heures supplém. en fin de période de modulation	Repos compensateur de fin de période de modulation

		semaine)		
1596 h	1620 h	une semaine à 47 h soit 47-40=7 h payées le mois de leur réalisation (4 h X 110 % + 3 h X 125 % du taux horaire du salarié)	1620 h – 7 h – 1596 h =17 h payées en fin de période de modulation soit 17 X 110 % du taux horaire du salarié	Pas de repos compensateur, le nombre d'heures supplémentaires ne dépasse pas le contingent

On parle de solde positif lorsqu'en fin de période de modulation (ou de départ du salarié en cours de période de modulation) le nombre d'heures de travail réalisé a dépassé la durée annuelle fixée au contrat de travail.

Pour les salariés à temps partiel, les heures positives en solde de modulation sont toutes des heures excédentaires. Il ne s'agit pas d'heures complémentaires (cf. fiche N°8).

Il convient de distinguer le dépassement de la durée annuelle selon le choix du compteur de suivi de la modulation :

- compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail rémunéré,
- compteur de suivi basé sur la durée annuelle de travail effectif.

Dépassement de la durée annuelle de travail rémunéré

La structure qui applique un compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré doit solder les compteurs de suivi en comparant la durée annuelle de travail rémunéré au cours de la période de modulation avec le cumul des éléments suivants :

- la durée annuelle de travail effectif ou assimilé réalisé au cours de la période,
- la durée annuelle des heures d'absences rémunérées,
- la durée annuelle des heures de congés payés,
- la durée annuelle des heures de jours fériés chômés.

Le compteur de suivi de la modulation sera positif si la durée annuelle de travail rémunéré au cours de la période de modulation est inférieure au total des éléments visés ci-dessus.

Dépassement de la durée annuelle de travail effectif

La structure qui applique un compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif devra solder les compteurs de suivi en comparant la durée annuelle de travail effectif prévue au cours de la période de modulation avec le total des heures de travail effectif et assimilé réalisées en fin de période de modulation.

Le compteur de suivi de la modulation sera positif si la durée annuelle de travail effectif prévue est inférieure au total des heures de travail effectif et assimilé réalisées.

Nous vous rappelons que la durée annuelle de travail effectif varie chaque année en fonction du nombre de congés payés pris dans l'année, du nombre de jours fériés chômés tombant entre un lundi et un vendredi mais aussi du nombre de jours d'absences rémunérées ou non au cours de l'année. Il convient donc de la recalculer chaque fin de période de modulation.

Régime des heures excédentaires des salariés à temps partiel

L'article 22 de l'accord de branche du 30 mars 2006 prévoit que « 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 sept 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, en application de l'article L.212-4-6 du Code du Travail.

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%. »

1) Le paiement des heures excédentaires des salariés à temps partiel

Lorsque le compteur de suivi de la modulation d'un salarié à temps partiel est positif, la structure a l'obligation de rémunérer ces heures en totalité. Il ne peut y avoir **de récupération ou de remplacement en repos** des heures excédentaires. Elles devront être rémunérées le mois de leur apparition (mois qui suit la clôture du compteur de suivi).

Il convient de distinguer selon que les heures effectuées sont en deçà ou au-delà de 10 % de la durée du travail annuelle du salarié :

- En deçà de 10 % de la durée annuelle : les heures sont payées sans majoration
- Au-delà de 10 % de la durée annuelle : les heures sont majorées de 15 % soit 115 % du taux horaire par heure.

La durée annuelle de référence est celle apparaissant en fin de période de modulation. Elle diffère selon le compteur de suivi de modulation utilisé :

- compteur de suivi de modulation basé sur la rémunération lissée du salarié : la durée annuelle de référence servant de base de calcul du seuil de 10 % est la durée du travail totale rémunérée au cours de la période.
- Compteur de suivi de modulation basé sur le temps de travail effectif : la durée annuelle de référence servant de base de calcul du seuil de 10 % est la durée du travail totale potentielle au cours de la période.

Exemple N°1 quelque soit l'effectif de la structure :

Une durée annuelle de travail de 1 000 heures. En fin de période, le compteur fait apparaître un positif de 120 heures excédentaires.

- 10 % de 1000 heures = 100 heures.
- 100 heures excédentaires rémunérées au taux horaire du salarié
- 20 heures excédentaires rémunérées 115 % du taux horaire du salarié

Exemple N°2 quelque soit l'effectif de la structure :

Une durée annuelle de travail de 1 000 heures. En fin de période le compteur fait apparaître un positif de 80 heures excédentaires.

- 10 % de 1000 heures = 100 heures.

- 80 heures excédentaires rémunérées au taux horaire du salarié

2) La proposition d'un avenant au contrat de travail augmentant la durée mensuelle de travail rémunéré du salarié

L'article L 3123-28 (ancien) du code du travail prévoit, en cas de solde positif du compteur de suivi de la modulation d'un salarié à temps partiel, que la durée mensuelle de travail rémunéré du salarié est modifiée d'autant sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf refus du salarié. L'article 22 de l'accord de branche du 30 mars 2006 reprend cette obligation.

Il convient, en conséquence, de proposer un avenant au contrat de travail afin de réintégrer la différence entre la durée mensuelle de travail rémunéré et la durée mensuelle moyenne réellement effectuée.

Cette proposition d'avenant au contrat de travail doit être faite en respectant un préavis de 7 jours. Le silence du salarié gardé après ce délai de 7 jours vaut acceptation. En cas de refus du salarié, nous vous conseillons de conserver une preuve en demandant un refus écrit du salarié.

Calcul de la durée du travail rémunéré à inscrire dans l'avenant au contrat de travail : nous vous proposons de comptabiliser le solde positif ÷ 12 mois.

Exemple quelque soit l'effectif de la structure :

Un salarié à temps partiel a une durée mensuelle de travail rémunéré de 100 heures. En fin de période le compteur fait apparaître un positif de 120 heures excédentaires.

$120 \text{ h} \div 12 \text{ mois} = 10 \text{ heures}$

Nouvelle durée mensuelle de travail rémunéré modifiée : $100 + 10 = 110 \text{ heures}$.

On parle de solde négatif lorsque en fin de période de modulation la durée annuelle de travail n'a pas été atteinte.

L'accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés fixe les conditions de déclenchement du chômage partiel.

Le déclenchement du chômage partiel pour les salariés à temps plein

L'article 17 de l'accord de branche du 30 mars 2006 indique que « *la durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du Travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord* ».

Une demande de chômage partiel peut donc être formulée si la durée hebdomadaire de travail est en dessous de 28 heures par semaine.

Le déclenchement du chômage partiel pour les salariés à temps partiel

L'article 27 de l'accord de branche du 30 mars 2006 indique que « *lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail* ».

Une demande de chômage partiel peut donc être formulée si pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée mensuelle de travail est en dessous de plus d'un tiers de la durée mensuelle de travail effectif.

La procédure de demande de chômage partiel

Dès lors que la réduction ou la suspension d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du travail, il est nécessaire de demander à l'administration (Préfecture ou DDTEFP par délégation) l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de décompte.

Si vous n'obtenez pas l'allocation de chômage partiel, la rémunération est acquise pour le salarié. Aucune récupération de ces heures n'est possible.

Si les soldes négatifs ne concernent que quelques salariés, il faut revoir la planification du travail et comprendre pourquoi seuls quelques salariés n'arrivent pas à effectuer les heures au contrat. Toutefois, si de nombreux salariés sont concernés il s'agit d'une situation de baisse d'activité.

Réponse ministérielle à question écrite n°20732 (M. Taittinger)

(JO Sénat Q 8 août 1985, p. 1521)

M. Pierre-Christian Taittinger demande à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle quelles instructions seront données aux commissaires de la République pour préciser les conditions dans lesquelles l'allocation spécifique de chômage partiel pourra être allouée aux aides ménagères.

Réponse. - Dès lors qu'elles ne figurent pas dans les cas d'exclusion prévus à l'article R. 351-51 du code du travail, les aides ménagères entrent effectivement dans le champ d'application de la réglementation relative à l'indemnisation pour privation partielle d'emploi. Elles doivent cependant obligatoirement être employées par des organismes relevant du champ d'application professionnel du régime U.N.E.D.I.C. et justifier d'un salaire hebdomadaire habituel supérieur à vingt fois le salaire minimum horaire de croissance. En outre, les cas justifiant le recours au chômage partiel doivent être appréciés au regard des dispositions de l'article R. 351-50. La spécificité des conditions d'emploi des aides ménagères appelle toutefois certaines précisions quant aux cas d'attribution de l'allocation spécifique de chômage partiel. Des circonstances inopinées et imprévisibles, tout à fait étrangères à l'intervention sociale en cours qui sont le décès ou l'hospitalisation subite de la personne suivie, peuvent notamment donner lieu à l'attribution de l'allocation spécifique lorsque le concours ou l'importance de ces événements peut justifier la constatation de difficultés temporaires ou de circonstances exceptionnelles. De la même façon, l'impossibilité prolongée pour l'employeur de fournir une nouvelle affectation à un salarié après la brusque interruption de la précédente peut être assimilée à un cas justifiant l'indemnisation au titre des circonstances exceptionnelles. Pour l'appréciation du caractère durable de cette impossibilité, une grande latitude est laissée aux services extérieurs du travail et de l'emploi. Il convient toutefois de préciser que si ce caractère prolongé s'entend en premier lieu comme excluant de l'indemnisation les impossibilités ponctuelles, il ne doit pas permettre pour autant l'indemnisation des cas qui seraient exclus, notamment en raison de leur caractère permanent ou structurel, de l'indemnisation au titre du chômage partiel. Les absences ou carences du bénéficiaire, les traitements thermaux, les périodes de déplacement dans la famille ne peuvent donner lieu, du fait de leur caractère prévisible, au versement de l'allocation de chômage partiel, à la différence des cas de décès ou d'hospitalisation subite. Par ailleurs les décisions financières de l'Etat ou d'organismes sous tutelle assurant la gestion d'un service public social qui s'inscrivent dans une perspective durable telle que la notion de difficulté conjoncturelle est exclue, ne créent pas des situations ouvrant droit au versement de l'allocation publique. Les subventions versées aux associations par divers organismes (conseils généraux, etc.) et qui ne doivent pas être confondues avec les ressources provenant du taux de remboursement des prestations effectuées ne s'inscrivent pas en principe dans une telle perspective durable. Les diminutions temporaires de telles subventions peuvent donner lieu le cas échéant au versement de l'allocation spécifique si elles conduisent à des réductions d'activité. En tout état de cause, le chômage partiel ne saurait pour ces professions comme pour les autres être utilisé pour compenser durablement une insuffisance d'activité imputable aux changements intervenus du fait des services et administrations qui ont en charge la gestion et le financement du dispositif. Les instructions qui précèdent ont fait l'objet d'une large diffusion dans les services extérieurs du travail et de l'emploi, à la fin de l'année 1984.

Lors de la rupture d'un contrat de travail en cours de période de modulation, il convient de distinguer selon que le compteur de suivi de la modulation est négatif ou positif :

Le compteur de suivi de la modulation est négatif

Lors de la rupture d'un contrat de travail, si le compteur de suivi de la modulation du salarié est négatif, l'accord de branche du 30 mars 2006 permet de réaliser une compensation sur le solde de tout compte selon les cas de rupture du contrat de travail.

Le salaire fait l'objet d'une protection particulière et seule une partie est saisissable selon un barème mis à jour chaque année par les pouvoirs publics.

1 – une régularisation sur les salaires par compensation est possible dans les cas de rupture du contrat de travail suivants :

Lorsque le contrat de travail est rompu :

- pour démission,
- ou pour licenciement pour motif personnel (insuffisance de résultat, cause réelle ou faute grave ou faute lourde).
- Rupture pour faute grave ou lourde d'un CDD à temps modulé (de plus d'un an)
- Rupture conventionnelle
- Rupture durant la période d'essai

2 – le salarié conserve la rémunération acquise et aucune régularisation sur les salaires par compensation n'est possible dans les cas de rupture du contrat de travail suivants :

Lorsque le contrat de travail est rompu :

- pour licenciement pour motif économique ;
- ou licenciement pour inaptitude physique médicalement constatée ;
- ou départ à la retraite (quelle que soit la partie qui en a eu l'initiative) ;

Le compteur de suivi de la modulation est positif

Quelque soient les causes de la rupture du contrat de travail, le salarié bénéficiera de la rémunération des heures positives à son compteur de modulation.

Si le salarié est à temps plein : Cf. fiche N°18

Si le salarié est à temps partiel : Cf. fiche N°19

ANNEXES

- Modèle de tableau de compteur de suivi de la modulation sur le travail rémunéré,
- Modèle de tableau de compteur de suivi de la modulation sur le travail effectif (décompte des congés payés en jours ouvrables),
- Modèle de tableau de compteur de suivi de la modulation sur le travail effectif (décompte des congés payés en jours ouvrés),
- Le guide paritaire signé par les partenaires sociaux le 29/11/2006.

Compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail rémunéré (temps plein ou temps partiel)

Tableau fonctionnant en cas de subrogation

(Dans le cas où la structure ne pratique pas la subrogation, les absences pour maladie, maternité, accident du travail et maladies professionnelles apparaissent en ligne F et G)

salarié à temps partiel 130 heures mensuelles rémunérées														
	valeur d'une journée d'absence en heures : $130 \text{ h} \times (7 \text{ h} / 151,67) = 6 \text{ heures}$													
	valeur d'une journée de congés payés en heures : $130 \text{ h} \times (12/52) / 6 \text{ jours ouvrables} = 5 \text{ heures}$													
	Madame X	JANV	FEV	MARS	AVRIL	MAI	JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	TOTAL
A	Heures contractuelles (mentionnées au contrat)	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	1560
B	Heures lissées payées (A - G)	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	130	1560
C	Heures de temps de travail effectif (compteur d'heures)	134	112	111	138	116	125	37	132	91	113	132	127	1356
D	Nbre de jours payés non travaillés *	0	0	0	0					0				0
E	Conversion jours payés non travaillés en heures	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
F	Jours d'absence non rémunérés (congrés sans solde, congé parental)	0			0									0
G	Conversion jours d'absence non rémunérés en heures	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
H	Nombre de jours de CP pris	0	0	6				18		6				30
I	Conversion CP en heures	0	0	30	0	0	0	90	0	30	0	0	0	150
J	Nombre de Jours fériés non travaillés	1	0	0	1	3			1			1	1	8
K	Conversion Jours fériés en heures	6	0	0	6	18	0	0	6	0	0	6	6	48
L	Cumul (C + E + I + K)	140	112	141	144	134	125	127	138	121	113	138	133	1554
M	Ecart mensuels (N - B)	10	-18	11	14	4	-5	-3	8	-9	-17	8	3	
N	Ecart cumulés	10	-8	3	17	21	16	13	21	12	-5	3	6	6

* maladie, maternité, accident du travail, congés exceptionnels

Compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif (temps plein ou temps partiel)

Contrat :		130			Valeur horaire d'une journée potentielle : 6			CP en jours ouvrables						2007
A	Madame X	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	TOTAL
B	Jours	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
C	Dimanche	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	52
D	Samedi	4	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	47
E	Jours fériés chomés	1			1	3			1			1	1	8
F	Congés anc. et fract.													0
G	Congés payés			6				18		6				30
H	Abs. Maladie													
I	Congés de courte durée et autres absences													
J	Potentiel (jours)	22	20	17	20	20	21	7	22	15	23	21	20	228
K	Potentiel (heures)	132	120	102	120	120	126	42	132	90	138	126	120	1368
L	Heures travaillées	120	100	100	125	105	112	30	120	79	100	120	117	1228
	Temps de déplacement	12	11	10	12	10	12	6	12	11	12	11	9	128
	Heures Org. Du travail	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	11
	Heures méd. Du travail	1												1
													0
M	Total H. travail effectif	134	112	111	138	116	125	37	132	91	113	132	127	1368
N	Ecart de modulation	2	-8	9	18	-4	-1	-5	0	1	-25	6	7	
O	Cumul des écarts	2	-6	3	21	17	16	11	11	12	-13	-7	0	0

Compteur de suivi de la modulation basé sur la durée annuelle de travail effectif (temps plein ou temps partiel)

Contrat :		130			Valeur horaire d'une journée potentielle : 6			CP en jours ouvrés						2007
A	Madame X	Jan	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	TOTAL
B	Jours	31	28	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31	365
C	Dimanche	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	52
D	Samedi	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
E	Jours fériés chomés	1			1	3			1			1	1	8
F	Congés anc. et fract.													0
G	Congés payés			5				15		5				25
H	Abs. Maladie													
I	Congés de courte durée et autres absences													
J	Potentiel (jours)	22	20	17	20	20	21	7	22	15	23	21	20	228
K	Potentiel (heures)	132	120	102	120	120	126	42	132	90	138	126	120	1368
L	Heures travaillées	120	100	100	125	105	112	30	120	79	100	120	117	1228
	Temps de déplacement	12	11	10	12	10	12	6	12	11	12	11	9	128
	Heures Org. Du travail	1	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	11
	Heures méd. Du travail	1												1
													0
M	Total H. travail effectif	134	112	111	138	116	125	37	132	91	113	132	127	1368
N	Ecart de modulation	2	-8	9	18	-4	-1	-5	0	1	-25	6	7	
O	Cumul des écarts	2	-6	3	21	17	16	11	11	12	-13	-7	0	0

**GUIDE PARITAIRE D'APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DE L'AIDE À DOMICILE
RELATIF AUX TEMPS MODULES DU 30 MARS 2006**

ACCORD de branche signé le 30 mars 2006	Guide paritaire d'application
<div data-bbox="217 600 1090 791" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>ACCORD DE LA BRANCHE</p> <p>DE L'AIDE A DOMICILE</p> <p>RELATIF AUX TEMPS MODULES</p> </div>	<p>A travers ce guide d'application, les partenaires sociaux signataires de l'accord de branche relatifs aux temps modulés, ont souhaité expliciter les différentes dispositions de ce texte afin d'en faciliter sa mise en œuvre au sein des associations.</p> <p>Les explications et les exemples ont pour objectif de permettre à chacun d'appréhender au mieux le mécanisme de la modulation et ses conséquences en termes d'organisation du temps de travail.</p> <p>Ce guide est donc un outil qui va permettre aux employeurs comme aux salariés d'acquérir une compréhension identique de cet accord afin de favoriser le dialogue social sur la modulation et de prévenir d'éventuels litiges quant à son application.</p>

PREAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la Branche de l'Aide à Domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité,
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité,
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en œuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein,
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la Branche de l'Aide à Domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.
Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et

organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française,
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD et le SAMSAH, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES AU TEMPS PLEIN ET AU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2 : SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION

ARTICLE 2-1 : SALARIES CONCERNES

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation.

ARTICLE 2-2 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'un an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation.

ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES AU TEMPS PLEIN ET AU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE

Les parties entendent par salariés en contrat temporaire, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (travail en intérim)

ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée 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.

Article 4 : Absences

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

Le lissage permet d'assurer aux salariés une rémunération fixe et régulière en évitant que cette rémunération accuse des variations importantes d'un mois sur l'autre, suivant qu'il s'agisse d'une période à forte activité ou au contraire d'un creux d'activité.

Ainsi, par exemple, pour un salarié à temps plein que le mois en cause comprenne des semaines de travail de 38 heures ou, au contraire des semaines de 32 heures, le salaire est payé sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles (correspondant à 35 heures hebdomadaires).

Cette règle s'applique également aux salariés à temps partiels au prorata de leur temps de travail.

Exemple : un salarié à temps partiel a une base contractuelle de 100 heures par mois. Dans le cadre de la modulation il percevra la même rémunération qu'il ait effectuée 130 heures mensuelles ou qu'il ait réalisé 70 heures car il sera dans les limites basses ou hautes de modulation par rapport à son temps de travail initial (article 20-3 de l'accord).

Article 4 : Absences

Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L.212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Alinéa 2:

Selon l'article L212.2.2 du Code du travail et la loi n°87-423 du 19 juin 1987, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective de travail :

1. résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
2. pour cause d'inventaire ;
3. à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

Les heures perdues peuvent être récupérées non seulement lorsque le ou les deux jours de pont succèdent au jour férié, mais également lorsque le ou les jours de pont précèdent le jour férié. En revanche, un même jour férié ne peut permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours ouvrables de pont qui le précèdent et ceux qui le suivent. Ainsi, lorsque, à l'occasion du jour férié tombant un mercredi 8 mai, l'employeur décide de faire chômer son personnel pendant 4 jours : 2 jours précédant le jour férié (lundi et mardi) et 2 jours suivant le jour férié (jeudi et vendredi), il peut faire récupérer soit le pont précédant le jour férié (lundi et mardi) soit le pont suivant le jour férié (jeudi et vendredi) et non les deux ponts. Cass.Soc. 18 mai 1999, n°97-13.131, SEIA Cce de la SEIA : Bull.civ.V.n°224 ; Code du travail L.212-2-2.

<p>ARTICLE 5 : PROGRAMME INDICATIF DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE</p> <p>L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulé ou non.</p> <p>Les conditions de changement des calendriers individualisés</p>	<p>Cette liste est limitative et ne peut être allongée conventionnellement. L'employeur ne peut imposer de récupérer des heures en dehors des cas prévus par la loi</p> <p>ARTICLE 5 : PROGRAMME INDICATIF DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE</p> <p>La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a modifié les articles L.212-4-3, L.212-4-4 et L.212-4-6 du code du travail.</p> <p>Ces modifications portent essentiellement sur la communication des horaires de travail et le régime du délai de prévenance en cas d'urgence.</p> <p>Concernant la communication des horaires de travail aux salariés, ce point est abordé dans l'alinéa 3 du présent article.</p> <p>Concernant le régime du délai de prévenance en cas d'urgence, les associations ou entreprises d'aide à domicile peuvent déroger au droit commun en prévoyant par accord de branche étendu ou accord d'entreprise, un délai de prévenance inférieur à 3 jours (<i>L.212-4-4 et L.212-4-6 du code du travail</i>).</p> <p>Ces nouvelles dispositions légales s'appliquent à toutes les structures qu'elles appliquent ou non la modulation.</p> <p>De ce fait, les structures n'appliquant pas la modulation doivent définir la période annuelle pendant laquelle le salarié peut refuser les interventions en cas d'urgence.</p> <p><u>Alinéa 2 :</u></p> <p>Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est</p>
---	---

<p>sont les suivantes :</p> <p>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.</p> <p>La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.</p> <p>Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.</p> <p>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 dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.</p>	<p>communément appelé « planning ou plan de travail ».</p> <p><u>Alinéa 3 :</u> La notification du planning est faite à chaque salarié par écrit une fois par mois, soit au cours des réunions mensuelles organisées à l'initiative de l'employeur, soit par courrier soit par remise en mains propres.</p> <p><u>Alinéa 4 :</u> Les plannings sont notifiés aux salariés 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution. Dans la mesure du possible, il est conseillé d'anticiper ce délai de 7 jours afin d'améliorer l'organisation du travail.</p> <p><u>Alinéa 5 :</u> Le code du travail prévoit une dérogation au délai de 7 jours dans la limite de 3 jours. Ce délai de prévenance est porté à 4 jours dans l'accord de branche. Il s'agit bien d'un changement d'horaire au regard du planning initial. L'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance en cas de changement d'usager chez qui le salarié intervient, si ce changement n'a aucune incidence sur le planning préalablement</p>
--	---

<p>En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L.212-4-3, L.212-4-4, L.212-4-6, et L.212-8 du code du travail, 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels, • besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, • retour d'hospitalisation non prévu, • aggravation subite de l'état de santé de la personne 	<p>fixé.</p> <p><i>Exemple 1 : un salarié travaille chez madame A le lundi de 9 heures à 11 heures puis chez Madame B de 14h00 à 16h00. Si l'employeur demande à la salariée de travailler le lundi chez Madame B de 9h00 à 11h00 et d'aller chez Monsieur C de 14h00 à 16h00, il n'a pas à respecter de délai de prévenance dans la mesure où les horaires fixés au planning sont respectés.</i></p> <p><i>Exemple 2 : si l'employeur demande à la même salariée d'intervenir chez Madame A de 12h00 à 14h00, dans ce cas l'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance prévu à l'article 3 de l'accord de branche dans la mesure où il y a une modification des horaires préalablement fixés dans le planning.</i></p> <p><u>Alinéa 6 :</u></p> <p>Les actes considérés comme essentiels de la vie courante sont notamment :</p> <p>aide à la mobilisation et aux déplacements, toilette, habillage, alimentation, aide aux fonctions d'élimination, soins, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices, transport... et tous les actes qui en découlent directement.</p> <p><i>Exemple : un salarié intervient en remplacement d'un collègue en absence non prévu. Il intervient chez Madame A pour préparer et donner le repas. Il réalisera également les actes qui en découlent directement, par exemple la vaisselle.</i></p> <p>Tout acte qui ne peut pas être considéré comme essentiel ne peut pas impliquer une intervention en urgence.</p>
---	--

aidée.

Dans les cas d'urgence, le délai de prévenance en cas de modification du planning peut être inférieur à quatre jours.

Les 4 cas d'urgence définis dans l'article 3 de l'accord ne peuvent faire l'objet d'aucune modification.

Aussi, seuls ces points :

- remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, (*ex : un enfant dont l'aidant habituel, à savoir la mère, est absent de manière non prévisible*)
- retour d'hospitalisation non prévu, (*ex : un usager sort d'hospitalisation de manière non prévue et nécessite l'intervention d'un service pour l'accomplissement d'acte essentiel*)
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée,

combinés à l'accomplissement d'un acte essentiel peuvent déclencher la procédure d'urgence.

Alinéa 7 :

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples pour respecter les dispositions telles que la durée maximale du travail (Article L 324-2 du Code du Travail). En aucun cas il ne s'agit d'identifier les coordonnées des autres employeurs.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

<p>Les contreparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p><u>Alinéa 8 : Contreparties :</u> Comme il est indiqué à l'alinéa 9, pour identifier le nombre de refus de chaque salarié au cours de la période concernée, il est préférable de mettre en place un compteur spécifique pour chaque délai de prévenance (entre 7 et 4 jours et inférieur à 4 jours). Cela permettra de déclencher ou non l'ouverture du droit à un jour de congé supplémentaire.</p> <p><u>Exemple 1 :</u> <u>Remplacement d'un collègue suite à une maladie - Période de référence 1^{er} juin 2005– 31 mai 2006</u> <i>Un salarié a accepté en début de période de référence d'intervenir dans les cas d'urgence définis par l'accord de Branche. Ce salarié effectue une intervention dans ce cadre. S'il n'a pas opposé plus de 4 refus à son employeur avant la fin de la période, soit le 31 mai 2006, il aura droit à une journée de congé supplémentaire qu'il pourra prendre sur la période suivante soit du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.</i></p> <p><u>Exemple 2 :</u> <u>Période de référence 1^{er} janvier 2005 au 31 décembre 2005.</u> <i>Première hypothèse :</i> <i>Une salariée a accepté une intervention d'urgence en mai 2005. Elle n'a pas refusé par la suite quatre interventions d'urgence sur la période de référence. Elle pourra donc prendre son jour de congé supplémentaire entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006.</i> <i>Deuxième hypothèse : Cette salariée a accepté une intervention en février mais a aussi refusé cinq interventions d'urgence sur la période de référence. La salariée perd donc son droit à congé.</i></p>
--	---

<p>Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.</p> <p>L'article 10.2 alinéa 1 de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).</p> <p>L'article 30.2 alinéa 3 de la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).</p> <p>ARTICLE 6: SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE</p> <p>Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.</p> <p>Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert</p>	<p>Dans chacune de ces deux conventions, une disposition prévoit que toute mesure de licenciement (sauf cas de faute grave) doit être précédée d'au moins deux sanctions disciplinaires. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de la modulation du temps de travail.</p> <p>ARTICLE 6 : SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE</p> <p>Dans tous les autres cas de rupture, comme par exemple celui de la démission, lorsque le compte de compensation est négatif, le salarié sera amené à rembourser les salaires trop perçus.</p>
---	--

conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales

CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE

ARTICLE 7 : PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE

Les organismes d'Aide à Domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires dans les limites de l'article 9 du présent accord, sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La modulation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

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.

ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN

CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE

ARTICLE 7: PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE

La mise en place du temps plein modulé n'est pas conciliable avec une autre organisation du temps de travail supérieure à la durée légale (ex : durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec une compensation en jours RTT, organisation du travail par cycle, forfait en jours ou en heures)

Alinéa 2 :

La modulation consiste à fixer une durée annuelle de travail pour chaque salarié. Cette durée annuelle doit être notifiée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail de chaque salarié. La référence à une durée hebdomadaire est aussi nécessaire afin de respecter les limites inférieures et supérieures fixées par l'accord et de calculer les heures supplémentaires.

Alinéa 3 :

Avant la mise en place du temps plein modulé, l'employeur doit consulter les institutions représentatives du personnel et ensuite informer les salariés. C'est une démarche préalable et obligatoire.

ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN

L'horaire hebdomadaire est de 35 heures pour l'ensemble des

<p>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 trente cinq heures par semaine.</p> <p>ARTICLE 9 : LIMITATION</p> <p>La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.</p> <p>La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.</p>	<p>salariés à temps plein.</p> <p>Les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures par semaine se compensent automatiquement. Néanmoins seules les heures comprises entre les limites inférieures et supérieures se compensent (les heures entre 28 et 40 heures semaine).</p> <p>ARTICLE 9 : LIMITATION</p> <p>Les limites inférieures et supérieures se calculent uniquement sur le temps de travail effectif et non pas sur les heures lissées donnant lieu à rémunération. Les limites fixées par cet article sont le cadre hebdomadaire dans lequel s'effectue la modulation (28h et 40 h). En dehors des cas d'absences rémunérées ou non, dans le cas où un employeur ne peut pas planifier 28 heures sur une semaine, les heures non effectuées en deçà de 28 heures ne pourront faire l'objet d'une compensation.</p> <p><i>Exemple 1 :</i> <i>Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 21 heures les autres jours.</i> <i>Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 21 heures.</i> <i>, les 7 heures de différentiel entre 21heures (travail effectif) et 28 heures (limite basse de modulation) ne seront pas compensées. En aucun cas la salariée ne devra 7 heures de travail à la structure puisque la salariée sur la semaine a bien effectué une durée fictive de 35 heures (21h de travail effectif +14h de congés)</i></p> <p><i>Exemple 2:</i> <i>Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 30 heures les autres jours.</i> <i>Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 30 heures.</i></p>
--	--

Sur le compteur temps de travail rémunéré apparaîtront 30 h au titre du travail effectif et 14h au titre des congés payés.

L'addition des 30 h de travail effectif et des 14h de congés payés = 44 heures.

Cependant, cela ne crée pas d'heures supplémentaires, en effet les congés payés ne sont pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires (Cass. Soc. 1^{er} décembre 2004)

Exemple 3 :

Un salarié a été présent tout le mois de janvier et a effectué :

- 1^{ère} semaine : 35 heures*
- 2^{ème} semaine : 24 heures (*)*
- 3^{ème} semaine : 42 heures*
- 4^{ème} semaine : 36 heures*

() l'employeur n'a réussi à planifier que 24h dans la semaine.*

Dans le comptage des heures du mois, il apparaîtra :

- 1^{ère} semaine : 35 heures*
- 2^{ème} semaine : 28 heures*
- 3^{ème} semaine : 40 heures*
- 4^{ème} semaine : 36 heures*

Les 2 heures supplémentaires effectuées sur la 3^{ème} semaine seront rémunérées en heures majorées avec le salaire de janvier ou ouvriront droit à un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans les deux mois.

ARTICLE 10 : PERIODE DE MODULATION

La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

ARTICLE 10: PERIODE DE MODULATION

Alinéa 2 :

Si l'employeur choisit une autre période que l'année civile, il

<p>Elle pourra être appréciée sur une autre période après consultation des représentants du personnel s'ils existent.</p> <p>ARTICLE 11 : CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 professionnel, • les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée, • la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année, • 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 et tenue à disposition du personnel. 	<p>devra, au préalable, consulter les représentants du personnel. En aucun cas, cette période ne peut être inférieure ou supérieure à douze mois.</p> <p>ARTICLE 11: CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>L'accord rend obligatoire la rédaction d'un contrat de travail pour les salariés à temps plein modulé. Les durées annuelle et mensuelle de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté...). Pour autant cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.</p>
---	---

ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1^{er} alinéa de l'article L 212-5 du Code du Travail ni le repos compensateur prévu par l'article L 212-5-1 du Code du Travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue 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 application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

ARTICLE 13 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, 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 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

ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRESAlinéa 3 :

Pour pouvoir comptabiliser les heures supplémentaires, il est indispensable de mettre en place un outil de décompte hebdomadaire du temps de travail pour les salariés à temps plein.

Le choix entre le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement devra se faire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

ARTICLE 13 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

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.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

ARTICLE 14 : REGULARISATION

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de modulation, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

Dernier alinéa :

L'écart mensuel communiqué au salarié chaque mois peut apparaître soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document spécifique.

Pour permettre au salarié de suivre l'état de ses heures, il est préférable d'utiliser un document spécifique permettant de suivre, mois par mois, son compteur. L'objectif étant de rendre l'employeur et le salarié, acteurs et responsables.

ARTICLE 14 : REGULARISATION

Alinéa 1 :

La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée du travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.

L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :

- de problème économique dûment constaté (*article L.321-1 du code du travail*)
- ou
- suite à la demande expresse du salarié de modifier à la

<p>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.</p> <p>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 en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.</p> <p>En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.</p> <p>En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à</p>	<p>baisse son contrat</p> <p>Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.</p> <p>Ainsi, les salariés à temps plein modulé qui souhaitent diminuer leur temps de travail seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. (article L212-4-9 du code du travail).</p> <p>Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par avenant au contrat de travail</p> <p><u>Alinéa 2 :</u> L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.</p> <p><u>Alinéa 3 :</u> Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions de décompte différentes, la durée légale annuelle de travail se calcule selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord de branche de l'aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000 et avec un nombre d'heures plafonnées à 1607 heures par an.</p> <p><i>Exemple 1 :</i></p> <p><i>Nombre de jours travaillés dans l'année : 365 jours - 52</i></p>
--	---

<p>l'article 15 du présent accord.</p>	<p><i>dimanches - 30 jours ouvrables de congés payés - 8 jours fériés (*) (prévus à l'art. L 222-1 qui ne tombent pas un samedi ou un dimanche) = 275 jours.</i></p> <p><i>(*) chiffre variable d'une année sur l'autre.</i></p> <p><i>Nombre de semaines travaillées : $275 / 6 = 45,83$.</i></p> <p><i>Durée annuelle de travail effectif = $35 \times 45,83 = 1604h$ heures.</i></p> <p><i>A l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1613 heures.</i></p> <p><i>Le salarié a donc effectué 9 heures supplémentaires. C'est-à-dire :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- $1613h - 1604h = 9h$</i> <i>ou</i> <i>- $1613 : 45,83 = 35,195$ heures en moyenne par semaine sur l'année.</i> <p><i>Il s'avère qu'il a réalisé une moyenne de 0,195 heures supplémentaires par semaine</i></p> <p><i>soit $0,195 \times 45,83 = 8,94$ heures supplémentaires.</i></p> <p><i>Ces 9 heures supplémentaires ouvrent droit soit à un paiement majoré de 25% si la structure compte plus de 20 salariés, et de 10% si elle en compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent.</i></p> <p><i>Attention, il vous faut déduire de ces heures supplémentaires, celles qui ont déjà été payées en cours d'années (c'est-à-dire réalisées au-delà de la limite supérieure hebdomadaire) si elles sont intégrées dans le total des heures de travail effectif.</i></p> <p>Exemple 2 :</p>
--	--

<p>ARTICLE 15 : CONTREPARTIES</p> <p>En contrepartie à la modulation du temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an. <p>ARTICLE 16 : PERSONNEL D'ENCADREMENT</p>	<p><i>Si à l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'année est à 1620h (*) et pendant l'année, la durée hebdomadaire ne dépasse pas 40 heures, sauf pendant 2 semaines où elle a atteint 42 heures.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 heures supplémentaires seront payées sur le mois de réalisation au taux majoré de 25 % si la structure compte plus de 20 salariés et de 10% si elle en compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent. En effet, les heures au-delà de la limite supérieure de 40 heures fixée par l'accord constituent des heures supplémentaires. - 20 heures supplémentaires - 1620 – 4 = 1616 - 1616 – 1604 = 12 heures supplémentaires seront payées en fin d'année au taux majoré de 25% si la structure compte plus de 20 salariés et de 10% si elle compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent. <p>(*) si le compteur n'intègre pas les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite haute (dans cet exemple 4h), celles-ci ne devront pas être déduites du décompte final (soit dans cet exemple 1620h – 1604h).</p> <p>ARTICLE 15 : CONTREPARTIES</p> <p>Pour dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 50 heures, l'employeur doit, au préalable, demander une autorisation à l'Inspection du Travail.</p>
--	--

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.

ARTICLE 17 : CHOMAGE PARTIEL

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du Travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE

ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (article L. 212-4-6 du code du travail).

CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE

Ce chapitre a pour objectif de définir les modalités d'application de la modulation aux salariés à temps partiel qui s'ajoutent aux dispositions communes à tous les salariés décrites dans le chapitre I du présent accord.

ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE

Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.

Alinéa 2 :

L'estimation pourra être faite sur deux bases :

- la base contractuelle ; ainsi un salarié ayant conclu un contrat sur une base de 90 heures par mois, se verra proposer la même base mensuelle dans le cadre de la modulation.
- la base réelle en calculant une moyenne des heures réellement effectuées au cours des douze derniers mois.

Exemple pour la base réelle :

La moyenne travaillée sur l'année est de :

120 heures. – 1/3 (30heures) = 90h + 10% de 30 heures = 93 h.

L'employeur devra donc proposer au salarié un contrat modulé de 93 heures mensuelles.

L'employeur peut proposer une durée du travail supérieure à 93 heures.

Le salarié pourra refuser s'il ne souhaite pas augmenter la durée de travail.

Afin de réduire le nombre d'heures complémentaires et de déterminer la durée contractuelle pour chaque salarié, chaque structure doit effectuer une analyse de l'activité des salariés de manière à définir au plus proche de la réalité, le temps de travail de chaque salarié. Cette analyse prend en compte les dossiers dont le salarié est chargé, sa qualification, sa mobilité géographique, etc...

Cette analyse peut se faire sur plusieurs mois. Il n'y a pas de règle unique tout dépend de la situation globale de chaque structure.

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.

La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.

ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE

Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de Branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel modulé, ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE

Cet article vient rappeler que l'accord qui régit le statut des salariés à temps partiel dans notre branche d'activité est applicable dans le cadre de la modulation.

Alinéa 4 :

Avant toute nouvelle embauche l'employeur doit vérifier les demandes formulées par les salariés à temps partiels modulés souhaitant reprendre un emploi à temps complet (pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent).

Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par

<p>ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE</p> <p>La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à une heure. Cette durée minimale peut être réalisée en deux interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.</p> <p>ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE</p> <p>La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel</p>	<p>conclus par accord entre les parties.</p> <p>ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE</p> <p>Il s'agit ici uniquement d'une durée minimale de travail effectif par jour travaillé qui ne doit absolument pas se confondre avec une durée minimale d'intervention (notion qui n'existe pas dans notre branche d'activité).</p> <p>La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est de 1 heure. Elle peut être réalisée en deux interventions au maximum.</p> <p><i>Exemple 1 : une intervention de 15 minutes suivie consécutivement d'un temps de déplacement d'une demie heure, puis une intervention de 15 minutes.</i></p> <p><i>Exemple 2 :</i> <i>Une intervention de 30 minutes, 10 minutes de déplacement puis une intervention de 20 minutes.</i></p> <p>Il est à préciser que cette limite de deux interventions réalisées dans le cadre de la durée minimale de travail effectif par jour travaillé ne s'applique pas aux SSIAD et aux centres de soins.</p> <p>Nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que l'utilisation régulière de cet article pourrait entraîner une difficulté pour respecter la durée de travail effectif inscrite au contrat.</p> <p>ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE</p> <p>Cet article précise les limites dans lesquelles la durée de travail</p>
---	---

<p>modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.</p>	<p>effectif mensuelle des salariés à temps partiels peut varier à la hausse ou à la baisse. Ainsi, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée. Les limites inférieures et supérieures se calculent uniquement sur le temps de travail effectif et non pas sur les heures lissées donnant lieu à rémunération.</p> <p><i>Exemple :</i> <i>Un contrat prévoyant une durée mensuelle de travail effectif de 90h, le salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 120h par mois et moins de 60 heures.</i></p>
<p>En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.</p>	<p>Même si un salarié à temps partiel modulé a une durée de travail de référence contractuelle qui est mensuelle, en aucun cas, il ne pourra travailler 35h ou plus par semaine.</p>
<p>ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL</p>	<p>ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL</p>
<p>Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :</p>	<p>L'accord rend obligatoire la rédaction d'un contrat de travail pour les salariés à temps partiel modulé.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - 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, 	<p>Hors le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, Les durées annuelle et mensuelle de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté...).</p> <p>Or le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.</p>

- 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 articles 24 et 26 du présent accord.

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.

Dernier alinéa :

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples, non pas pour identifier les coordonnées des autres employeurs, mais pour respecter les dispositions telles que la durée du travail (Article L 324-2 du Code du Travail.)

Tout employeur confondu un salarié ne peut travailler plus de 48 heures sur une semaine ou travailler plus d'une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. (*Article L.212-7 -2^{ème} du code du travail*)

L'employeur doit veiller au respect de ces dispositions légales sous peine d'encourir des sanctions pénales.

En cas d'infraction à ces dispositions l'employeur doit inviter le salarié à démissionner de l'un de ses emplois. En cas de refus, l'employeur peut être amené à licencier le salarié pour non respect des obligations légales et réglementaires qui constituerait alors le motif de licenciement. En tout état de cause, la procédure de licenciement doit être appliquée.

ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL

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 sept 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, en application de l'article L.212-4-6 du Code du Travail.

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%.

ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL

Cet article fixe le régime juridique des heures de dépassement annuel au regard de la durée annuelle contractuelle.

Deux conséquences dans ce cas de figure.

Alinéa 1 :

Suivant l'article L.212-4-6 du code du travail :

A la fin de la période de modulation les heures effectuées au delà de la durée annuelle contractuelle doivent être intégrées dans le contrat de travail et modifier d'autant la durée de travail contractuelle.

Exemple :

Un salarié à temps partiel modulé a un contrat de 900h annuelles. En fin de période de modulation le salarié a un compteur de travail effectif affichant 945 h.

L'employeur doit proposer au salarié un avenant à son contrat de travail réintégrant cette différence annuelle pour la nouvelle période de modulation

Alinéa 2 :

Exemple : Un salarié à temps partiel modulé a un contrat de 1000h.

En fin de période de modulation le salarié a un compteur de travail effectif affichant 1120h.

En premier lieu le salarié se verra proposer un avenant au contrat de travail pour la période de modulation suivante à hauteur de 1120 heures.

<p>ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié</p>	<p><i>En outre, les heures de dépassement annuel effectuées au-delà de la durée annuelle et dans la limite du dixième de la durée annuelle prévue au contrat sont payées au taux horaire normal. Soit dans l'exemple 100h (10% de la durée annuelle prévue au contrat) payées au taux horaire normal.</i></p> <p><i>Et les heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 15%. Soit dans l'exemple : 20h payées au taux horaire majoré de 15%.</i></p> <p>ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE</p>
--	---

chaque mois.

ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE

Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois 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 quatorzaine.

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.

ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE

Alinéa 4 :

La contrepartie prévue en cas de dérogation aux dispositions de l'article 24 doit être inscrite au contrat de travail. Il sera possible après discussion entre les parties de modifier la contrepartie choisie par période de référence.

Pour rappel, l'article L.212-4-4 du code du travail, prévoit que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

ARTICLE 25 : REGULARISATION

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.

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 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

ARTICLE 25 : REGULARISATION

Alinéa 1 :

La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée du travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.

L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :

- de problème économique dûment constaté (*article L.321-1 du code du travail*)

ou

- suite à la demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat

Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.

Alinéa 2 :

L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.

<p>la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.</p> <p>Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures 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. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.</p> <p>ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE</p>	<p><u>Alinéa 4 :</u></p> <p>Lorsqu'un compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, cela n'entraîne pas pour autant une réduction de la durée des congés payés, ou des congés d'ancienneté, ou des salaires.</p> <p>Par ailleurs, le salarié ne pourra pas commencer la nouvelle période de modulation avec un compteur négatif. C'est-à-dire que le salarié ne devra pas X heures à la structure. Attention : certaines absences en cours de période de modulation entraînent une diminution du salaire mensuel lissé notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le délai de carence consécutif à un arrêt maladie non lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - Les absences injustifiées - Le congé sans solde... <p><i>Exemple :</i></p> <p>En cas d'absence non rémunérée le salaire est calculé comme suit :</p> <p>Soit un salarié avec un contrat de 100 heures. Un mois donné il est absent 20 heures mais effectue réellement 90 heures. Son salaire sera calculé sur la base de 80 heures (100 – 20) et 10 heures seront intégrées dans le compteur heures de dépassement</p> <p>ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE</p> <p><u>Alinéa 1 :</u></p>
--	---

<p>En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, 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.</p> <p>Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.</p> <p>ARTICLE 27 : CHOMAGE PARTIEL</p> <p>Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail.</p> <p>CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES</p> <p>ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD</p> <p>Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant</p>	<p>Concernant la contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, celle-ci correspond à une plage de non disponibilité accordée au salarié dans la limite d'une journée située entre le lundi et le samedi.</p> <p>Cette contrepartie peut être indiquée dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties.</p> <p><u>Alinéa 2 :</u> Lorsque l'employeur demande au salarié de venir travailler sur cette plage de non disponibilité, le nombre de refus que le salarié peut opposer à l'employeur est illimité.</p> <p>CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES</p> <p>ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD</p> <p><u>Alinéa 1 :</u> L'ensemble des dispositions relatives à la modulation doit être</p>
---	---

<p>l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.</p> <p>Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de Branche, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.</p> <p>ARTICLE 29 : DUREE DE L'ACCORD Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>ARTICLE 30 : REVISION DE L'ACCORD</p> <p>Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.</p> <p>ARTICLE 31 : DENONCIATION DE L'ACCORD</p> <p>Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction. Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.</p> <p>ARTICLE 32 : SECURISATION JURIDIQUE</p>	<p>étendu pour pouvoir entrer en application.</p>
---	---

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

ARTICLE 33 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra un an après l'agrément du présent accord.

ARTICLE 34 : REMPLACEMENT

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et de son avenant du 22 novembre 2000.

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

A DOMICILE FEDERATION NATIONALE

Monsieur Michel GATE
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

FNAAFP/CSF

Mademoiselle Claire PERRAULT
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet – 75019 PARIS

USB-Domicile :

UNADMR

Madame Michelle LANDREAU
Union Nationale des Associations
ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS

UNA

Monsieur Emmanuel VERNY
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
108/110, rue Saint Maur
75011 PARIS

ADESSA

Monsieur PERRIER
3, rue de Nancy – 75010 PARIS

ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES

CFDT

Madame Claudine VILLAIN
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

CFE/CGC

Monsieur Claude DUMUR
Fédération Française Santé Action Sociale
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

UNSA / SNAP ADMR

Monsieur Thierry OTT
Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

**Annexe au guide paritaire d'application de l'accord de branche du
30 mars 2006
relatif au temps modulés.**

Absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés :

- Congés payés de l'année précédente,
- Repos compensateur pour heures supplémentaires,
- Jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.

- **Congés familiaux**
 - Congé de maternité ou d'adoption
 - Congé de paternité
 - Congés légaux pour évènements familiaux.

- **Congés de formation et notamment :**
 - Congés de formation économique, sociale et syndicale,
 - Congé de formation à la sécurité,
 - Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise,
 - Congé de formation des membres du CHSCT,

- **Absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**
 - Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise.

- **Période de préavis**

- **Périodes d'absence liées à des obligations militaires**

- **Absences liées à des activités civiques et sociales et notamment :**
 - Temps passé à l'exercice du droit d'expression,
 - Crédit d'heures des représentants du personnel,
 - Temps pour préparer et participer à la négociation collective annuelle obligatoire,
 - Temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié,

En outre les conventions collectives applicables dans la branche assimilent d'autres périodes d'absence à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés:

- **Convention Collective du 11 mai 1983, voir article 10.01.01 et notamment :**
 - Arrêts maladie reconnus par la Sécurité Sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non
 - Congés exceptionnels pour évènements de famille

- **Convention Collective du 2 mars 1970 , voir article 18.1 et notamment :**
 - Les arrêts maladie, reconnus par la Sécurité Sociale, et pour une durée totale

de 45 jours consécutifs ou non intervenant pendant la période de référence pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au 31 mai et de 30 jours consécutifs ou non pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'organisme au 31 mai.

- ❑ Les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux prévus à l'article 20 de la CCN1970.
- **Convention Collective du 6 mai 1970 (CC ADMR)**
 - ❑ Les arrêts maladie limités à 28 jours par année de référence
 - ❑ Congés d'ancienneté
 - ❑ Congés pour événements familiaux
 - ❑ Congés rémunérés de courte durée
- **Accords collectifs Unacss du 24 mai 1993**
 - ❑ Les absences pour fréquentation obligatoire de cours professionnels
 - ❑ Les périodes de maladie dans la limite de 30 jours
 - ❑ Les absences autorisées des délégués ayant un mandat syndical
 - ❑ Les absences pour congé de maternité ou d'adoption
 - ❑ Les périodes de repos des femmes en couche
 - ❑ Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'un an ininterrompu
 - ❑ Les congés de courte durée prévus à l'article VI-2
 - ❑ Les périodes de repos compensateurs.