



GUIDE MODULATION 2024



► **Source :**

- Accord de Branche du 30 mars 2006
- Guide technique UNA n°61 « La modulation du temps de travail »



63 boulevard de Verdun – 89102 SENS Cedex -



Sommaire

<u>Page</u>	<u>Fiche</u>	<u>Page</u>			
3	Solde de la Modulation 2024	1	4 Le cas des salariés à temps partiel		
		2	7 Le cas des salariés à temps plein		
		3	10 Le cas des salariés embauchés en cours d'exercice		
11	Le calcul de la modulation 2024	<u>Fiche</u> 4	<u>Page</u> 12 L'Hypothèse d'un solde 2022 négatif		
		5	13 L'Hypothèse d'un solde 2022 positif		
		6	14 Le nombre de semaines travaillées en 2024		
		7	15 La question de la journée de solidarité		
		8	16 Rappel : détermination de la durée annuelle		
		9	17 L'avenant au contrat de travail		
		10	18 Le calcul des différentes durées de l'avenant - solde positif		
		11	19 Le calcul des différentes durées de l'avenant - solde négatif		
		12	20 Le calcul des différentes durées de l'avenant - avenant à la baisse		
		13	21 Le cas des salariés embauchés en cours d'exercice		
		22	La gestion quotidienne de la modulation 2024	<u>Fiche</u> 14	<u>Page</u> 23 La prise en compte des limites - temps partiels
				15	24 La prise en compte des limites - temps pleins
				16	25 Le tableau récapitulatif des durées et limites 2024
17	26 Les heures supplémentaires - en cours / en fin de période				
18	27 Les heures supplémentaires - le contingent annuel				
19	28 Les avenants en cours d'exercice - à la hausse / à la baisse				
20	29 L'avenant à la baisse en cours d'exercice - conséquences				
21	30 Modèle d'avenant à la baisse en cours d'exercice				
22	31 L'avenant à la hausse en cours d'exercice - conséquences				
23	32 Modèle d'avenant à la hausse en cours d'exercice				
24	33 Les acomptes de modulation en cours d'exercice				
25	34 La gestion du compteur				
26	41 La question de la limite basse				
27	43 La question de la limite haute				
28	45 Le tableau de suivi de modulation				
29	49 La modification des plannings de travail / Le refus				
30	51 La comptabilisation des refus				
31	52 La plage d'indisponibilité				
32	53 La modulation au jour le jour - agir sur les compteurs				
33	55 La rupture du contrat de travail par démission				
34	56 La rupture du contrat de travail pour licenciement / motif personnel				
35	57 La rupture du contrat de travail pour licenciement éco. / retraite / inaptitude				
58	ANNEXE	<u>Page</u> 59	Le tableau récapitulatif des durées et limites 2024		
		60	Le tableau de comptabilisation des refus - suite modification des plannings		



LE SOLDE DE LA MODULATION 2023

Comme chaque année, cette fin d'exercice doit nous permettre de solder les compteurs de modulation (ici pour 2023).

Pour ce travail, nous nous devons de distinguer :

- les salariés à temps plein,
- les salariés à temps partiel.

Il est bon de rappeler que le solde des compteurs se fait obligatoirement au 31 décembre. Il vaut obligatoirement pour tous les salariés, **y compris ceux arrivés en cours d'exercice.**

1 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps partiel

Lors de la signature du contrat de modulation (ou de l'avenant), l'employeur et son salarié se sont entendus sur l'obligation de ce dernier de réaliser sur l'année un certain nombre d'**heures de travail effectif**.

Le principe de la modulation est de pouvoir faire varier cette activité d'un mois sur l'autre (en + ou en -), sachant que la rémunération mensuelle, elle, ne se modifie pas.

Au terme de l'année, on fait le point et on solde les compteurs.

La clôture des compteurs permet la comparaison entre :

- le nombre d'heures d'activité réellement effectuées sur l'année,
- le nombre d'heures d'activité prévues pour l'année correspondant à l'activité contractuelle journalière et au temps de présence.

Le solde ainsi calculé peut être soit négatif, nul ou positif.

Prenons ici l'exemple d'un salarié effectuant par contrat 5 heures par jour. Son activité annuelle est de 1135 heures pour 2023 (5 h x 5 jour / semaine x **45,40 sem. d'activité**).

Cas n° 1 :



SOLDE	H. Contrat	H. réalisées	ECART
NEGATIF	1 135,00	1 075,00	-60,00

↳ Le salarié n'a pas effectué la totalité des heures effectives prévues par contrat et évaluées précisément sur l'année 2023

↳ Les 60 heures sont perdues pour l'employeur : il n'a pas la possibilité de les retirer sur la dernière paye, ni de les reporter sur la modulation de l'année suivante.

Le salarié sera rémunéré normalement en décembre 2023 sur la base de sa rémunération lissée mensuelle.

Cas n° 2 :



SOLDE	H. Contrat	H. réalisées	ECART
NUL	1 135,00	1 135,00	0,00

↳ Le salarié a effectué la totalité des heures effectives prévues par contrat et évaluées précisément sur l'année 2023.

Le salarié sera rémunéré normalement en décembre 2023 sur la base de sa rémunération lissée mensuelle.

Cas n° 3 :



SOLDE	H. Contrat	H. réalisées	ECART
POSITIF	1 135,00	1 200,00	65,00

↳ Le salarié a effectué une activité supérieure à celle prévue par contrat et évaluée précisément sur l'année 2023.

↳ Le salarié sera rémunéré en décembre 2023 sur la base de sa rémunération lissée

A cette rémunération, il conviendra de rajouter le paiement des 65 heures « excédentaires » dont une partie majorées de 15% correspondant à celles effectuées au-delà de 10% de l'activité annuelle.

Article 22 – accord du 30/03/06 – Position confirmée le 2/02/2016 par la Direct^o Général du Travail

La majoration se fait sur la base du taux horaire en vigueur au 31/12/2023

1 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps partiel

Les heures à régulariser (compteur positif)

En fin d'année, le compteur soldé peut s'avérer positif.

L'employeur doit donc rémunérer ces heures dites « excédentaires » correspondant à la différence entre :

- les heures d'activité réellement effectuées sur l'année,
- les heures d'activité prévues pour l'année liées à l'activité contractuelle journalière et fonction du temps de présence du salarié

Il peut arriver qu'un mois donné, dans le courant de l'année, des heures aient été effectuées par le salarié **au-delà de la limite haute**.

L'accord de branche prévoit que ces heures soient payées immédiatement au salarié, en complément, le mois de leur réalisation.

En toute logique, ces heures n'apparaissent pas dans le solde final et ce, pour que l'employeur ne les paie pas deux fois.

Cette procédure de paiement de ces heures en cours d'année n'exonère toutefois pas bien sûr l'employeur de majorer les heures effectuées annuellement au-delà du dixième du contrat (10% de la durée annuelle) et ce à la hauteur **de 15%**.

Article 22 – accord du 30/03/06

La majoration se fait sur la base du taux horaire en vigueur au 31/12/2023

 Exemple :

↳ Salarié à temps partiel en solde positif

Exemple :

Mme LEFORT travaille sur une base contractuelle de 5 heures par jour. Le solde du son compteur laisse apparaître :

- 1 300 heures d'activité réelles sur l'année
- 1 135 heures potentielles d'activité selon ses jours de présence.

Le solde est donc positif de **+ 165 heures**.

La limite haute est de 126,11 heures / mois

Or, Il s'avère qu'en septembre 2023, Mme LEFORT a effectuée 137 heures donc 10,89 heures au-delà de la limite haute. Ces heures ont été réglées par avance ce mois.

Ces 10,89 heures ne doivent pas être payées deux fois

- Elles ont été logiquement retirées du compteur le mois de leur effectivité pour ne pas être payées deux fois en fin d'année
- Elles devront toutefois être « fictivement » réintégrées en fin d'année pour déterminer le montant des heures à majorer.

1 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps partiel

Les heures à régulariser (compteur positif – suite)

 Exemple récapitulatif pour Mme LEFORT :

MOIS	Janv	Févr	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	TOTAL
Potentiel activité / jour*	110,00	100,00	115,00	95,00	100,00	110,00	50,00	60,00	105,00	110,00	105,00	75,00	1135,00
Activité réelle	108,00	90,00	120,00	100,00	100,00	120,00	110,00	60,00	137,00	120,00	120,00	115,00	1300,00
SOLDE	-2,00	-10,00	5,00	5,00	0,00	10,00	60,00	0,00	32,00	10,00	15,00	40,00	165,00
CUMUL SOLDE		-12,00	-7,00	-2,00	-2,00	8,00	68,00	68,00	100,00	110,00	125,00	165,00	

heures réglées en sept : **10,89** ⇒ payées en avance : **-10,89**

Heures à régulariser en fin d'année **154,11**

* calculé selon les jours réels de présence

Mme LEFORT a dépassé en septembre la limite haute fixée à 126,11 heures de 10,89 heures puisque 137 heures ont été réalisées ce mois. Elles sont automatiquement rémunérées en complément de la rémunération lissée.

Compte tenu de ce règlement de septembre, les solde de décembre est de 154,11 heures et non de 165 heures.



Majoration de fin d'exercice :

Elle n'a rien d'automatique puisqu'elle dépend du nombre d'heures effectuées en plus du contrat de travail. La majoration ne concerne que les heures réalisées au-dessus du 10^{ème} de la durée contractuelle.

Pour Mme LEFORT, 10^{ème} de la durée contractuelle donne 113,50 heures
 > 1 135 x 10%.

Le nombre d'heures à majorer correspond donc à la différence entre le nombre d'heures complémentaires effectuées sur l'ensemble de l'année (y compris les heures déjà payées) et celles qui ne sont pas majorées (le 10^{ème} de la durée contractuelle), soit :

➤ 165,00 heures – 113,50 heures = 51n50 heures

Seules ces 40,61 heures bénéficient d'une majoration de 15% du taux horaire de l'intervenante en vigueur en décembre 2023.

2 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps plein

Pour les salariés à temps plein modulé, on détermine comme pour les salariés à temps partiel en fin de période de modulation lors du solde des compteurs, l'écart apparaissant entre :

- le nombre d'heures d'activité réellement effectuées sur l'année
- le nombre d'heures de travail effectif calculé dans le contrat de modulation, à savoir pour 2023 : 35h /semaine x 45,40 semaines d'activité, soit **1 589 heures**.

	solde	H. effectuées	H. contrat	Conséquences
Cas n° 1	Négatif	1 500,00	1 589,00	Ni régularisation ou report possible des heures non effectuées sur la période suivante de modulation
Cas n° 2	Nul	1 589,00	1 589,00	
Cas n° 3	Positif	1 640,00	1 589,00	Paiement des heures supplémentaires, diminuées des heures supplémentaires déjà réglées dans le courant de l'année en cas de dépassement de la limite haute.

→ La limite haute est fixée pour un salarié à temps plein à **40 heures par semaine**. En cas de dépassement de cette limite (le contrôle se fait obligatoirement **à la semaine**), les heures effectuées au-delà sont considérées comme des heures supplémentaires.

Elles sont payées et majorées le mois donné

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à **50 heures par an et par salarié**.



Exemple 1 :

- salarié à temps plein /solde positif

H. effectuées en 2023	1640,00
H. supplémentaires effectuées dans le courant de l'année	-10,00
H. effectuées en 2023 - total corrigé des heures déjà réglées	1630,00
H. effectives prévues au contrat	1589,00
SOLDE A REGLER EN FIN D'EXERCICE	41,00

Explications :

Dans le courant de l'année, le salarié a effectué 10 heures supplémentaires sur une semaine de septembre où la limite haute de 40 heures a été dépassée.

Conformément au droit du travail, ces heures ont été payées le mois donné.

Pour ne pas les rémunérer deux fois, ces heures sont retirées du solde final qui est donc dans notre exemple de 41 heures (et non de 51)

L'UNA recommande de ne pas comptabiliser ces heures au compteur de suivi de modulation du salarié. Cette pratique permet de ne pas les rémunérer deux fois lors du solde du compteur de modulation en fin de période.

2 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps plein (suite)

En matière de modulation, il y a lieu donc de distinguer :

- les heures supplémentaires effectuées en cours de période de modulation,
- les heures supplémentaires éventuellement calculées en fin d'année lors du solde du compteur.



A quel taux rémunérer les heures supplémentaires (en cours d'exercice ou en fin de période de modulation ?)

La majoration des heures supplémentaires se détermine selon le tableau suivant (les heures effectuées dans le cadre de la limite haute ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires). Le seuil de déclenchement est donc fixé à 40 heures :

	Toutes les Asso.
de la 41 ^{ème} à la 48 ^{ème} heure incluse	+ 25 %



Attention :

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

► Calculer la majoration pour heures supplémentaires de fin de période :

En fin d'année, le solde positif du compteur, correspondant à des heures supplémentaires non réglées en cours d'exercice, sont majorées de **25%**.

Dans l'exemple 1 de la page précédente :

- ⇒ On a payé 10 heures supplémentaires dans le courant de l'année,
- ⇒ On a calculé 41 heures supplémentaires à payer sur le solde



Exemple :

PAYE 12/23	nbre	Taux	BRUT
Heures lissées	151,67	13,20 €	2 002,04 €
Heures supplémentaires - Solde fin d'exercice	41,00	16,50 €	676,50 €
		TOTAL	2 678,54 €

majorat° 25%

$$16,50 \text{ €} = 13,20 \text{ €} \times 1,25$$

2 SOLDE MODULATION 2023 – salarié à tps plein (suite)

Le contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires autorisé par salarié à temps plein est de **50 heures** (effectuées en cours de période et solde de fin d'exercice).

En cas de dépassement :

Les heures effectuées en plus de la 50^{ème} heure donne droit à un repos compensateur selon les dispositions suivantes.

	Asso de 20 ETP ou -		Asso de + de 20 ETP	
	majoration	repos compensateur	majoration	repos compensateur
à partir de la 51 ^{ème} heure	+ 50 %	50 % des heures effectuées en plus*	+ 50 %	100 % des heures effectuées en plus**

* chaque heure effectuée en plus des 50 h. donne droit à 1/2 heure de repos compensateur

** chaque heure effectuée en plus des 50 h. donne droit à une heure de repos compensateur

A noter :

L'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel doit donner lieu à information préalable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

3 SOLDE MODULATION 2023

Le cas des salariés embauchés en cours d'exercice

En fin d'année : le solde des compteurs est obligatoire pour tous les salariés (à l'exception des CDD non modulés)

Peu importe la date d'arrivée du nouveau salarié.

L'employeur ne doit pas solder le compteur du contrat de modulation à la date anniversaire de l'arrivée du salarié (donc pas le 28 février 2024 pour un salarié embauché au 1^{er} mars 2023),

⇒ mais au 31 décembre 2023.

Ce travail peut ensuite donner lieu à la signature éventuelle d'**avenants** qui pourront le cas échéant recalculer la durée contractuelle.



Exemple récapitulatif :

Madame CRUCHOT a été embauchée le **1^{er} mai 2023** sur la base d'une activité journalière de 5 heures (soit 25 heures / semaines pour 5 jours travaillés).

Son contrat de travail en CDI fait mention de l'existence d'une période annuelle de modulation (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023) et des différentes durées y afférentes.

On y retrouve notamment :

		TOTAL 2023	soit	
			Nbre H / sem.	Nbre sem.
Durée rémunérée	par an	1300,00	25,00 x	52,00
	par mois	108,33		
Durée effective	par an	1135,00	25,00 x	45,40
	par mois	94,58		



Au 31 décembre 2023, son compteur laisse apparaître un solde positif d'heures de 50 heures.

Selon les dispositions de l'accord de branche, l'employeur doit proposer à son salarié de réintégrer ces heures complémentaires dans la **durée annuelle rémunérée**.

L'avenant pour la prochaine période de modulation reprendra donc ces éléments et une activité mensuelle rémunérée qui passera de 108,33 à 111,67 heures (1340 / 12) :

		TOTAL 2023	Pour 2023 en +	Proposit° 2024
Durée rémunérée	par an	1300,00	40,00 →	1340,00
	par mois	108,33		111,67 ←
Durée effective	par an	1135,00		
	par mois	94,58		

L'accord de branche stipule que cette « proposition » est obligatoire.

Mais cela reste une proposition. Rien n'interdit ensuite l'employeur et le salarié de négocier ensemble la nouvelle durée contractuelle annuelle.



LE CALCUL DE LA MODULATION 2024

Au début de la nouvelle période de modulation, l'employeur et le salarié doivent s'entendre sur une nouvelle activité prévisionnelle.

Le solde des compteurs de l'année précédente joue à ce titre **un rôle important** et peut influencer sur les négociations.

PRINCIPE :

La modulation de l'année suivante doit normalement être calculée sur des conditions identiques à celles l'année précédent (activité analogue), et ce, sauf en cas de solde positif où un avenant au contrat devra obligatoirement être proposé au salarié.

Dans les autres cas (solde négatif ou nul), l'avenant garde un caractère facultatif. Son éventuelle signature sera subordonnée à un accord entre l'employeur et son salarié.



4 L'HYPOTHESE D'UN SOLDE 2023 NEGATIF

Possibilité d'évolution du contrat (avenant à la baisse ?)

Le principe de la modulation est de déterminer une activité annuelle qui par définition peut être amenée à changer. A chaque début de période, la situation de chaque salarié doit être étudiée au regard de l'activité de l'année précédente.

EN CAS DE SOLDE NEGATIF :

En fin d'année 2023, l'employeur solde le compteur de chaque salarié. Il détermine l'écart annuel entre les heures effectuées et les heures effectives prévues par contrat.

Il peut s'avérer que le salarié, pour des raisons diverses (perte de dossier, manque de disponibilité, de mobilité, ...), ait effectué moins d'heures que celles prévues au contrat.

Nbre d'Heures effectuées	1 200,00
Nbre d'Heures eff. contractuelles	1 600,00
SOLDE	-400,00

L'employeur doit normalement garder les conditions antérieures du contrat en espérant avoir la possibilité l'année suivante de donner à son salarié les 1600 heures d'activité qui avaient été prévues au contrat.

Il peut avoir le souhait de réduire la durée contractuelle garantie pour la ramener par exemple au niveau des heures effectuées l'année précédentes (baisser le contrat de 1600 à 1200 heures par exemple).

Sauf exception (due à des difficultés économiques), cette démarche n'est pas prévue par le guide paritaire.

La signature d'un avenant à la baisse peut se faire que dans la survenance de l'une de ces deux conditions :

- 1.- l'association se trouve dans une situation économique difficile et que cette situation est avérée (résultat négatif, absence de trésorerie, risque de dépôt de bilan, ...)
- 2.- le salarié en fait lui-même la demande par écrit.



Attention :

Un salarié pourra valablement revenir sur un avenant à la baisse qu'il aurait signé s'il s'avère n'en avoir pas fait la demande par écrit.

Le guide paritaire d'application de l'accord de branche qui ne prévoit que ces deux hypothèses aura une valeur juridique en cas de contentieux prudhommal voir en cas de contrôle de l'inspection du travail

- ▶ La proposition éventuelle doit ensuite se faire par écrit au salarié par LRAR qui a **1 mois pour répondre**. Le délai de réflexion court à compter de la réception de la LRAR de proposition et expire à minuit le mois suivant.

Toute absence de réponse de sa part vaut acceptation.

Quoi qu'il en soit, la signature d'avenants à la baisse doit être étudiée avec prudence.

5 L'HYPOTHESE D'UN SOLDE 2023 NEGATIF

Possibilité d'évolution du contrat (avenant à la hausse ?)

EN CAS DE SOLDE POSITIF :

En fin d'année 2023, l'employeur solde le compteur de chaque salarié. Il détermine l'écart annuel entre les heures effectuées et les heures effectives prévues par contrat.

Il peut s'avérer que le salarié pour des raisons diverses (arrivées de nouveaux dossiers, nouvelles disponibilités, ...) ait effectué plus d'heures que celles prévues au contrat.

Nbre d'Heures effectuées	1 250,00
Nbre d'Heures effectives potentielles	1 140,00
SOLDE	110,00

Le guide d'application de l'accord de branche est très clair sur la question des heures effectuées en plus au contrat.

Il donne l'obligation à l'employeur de proposer à son salarié :

- un avenant au contrat de travail intégrant ces heures complémentaires pour la nouvelle période de modulation

➔ La réintégration des heures complémentaires se fait sur **la durée annuelle (ou mensuelle) rémunérée** (et non sur la durée effective).

Exemple :

Nbre d'Heures rémunérées	1 300,00
Nbre d'H. effectives complémentaires	110,00
TOTAL	1 410,00



L'employeur devra proposer à son salarié d'inclure les 110 heures effectuées en plus dans le montant global des heures rémunérées pour la future période de modulation (soit 1 410 heures rémunérées à l'année, soit 117,50 heures par mois).

La proposition portera donc sur un passage de 108,33 heures rémunérées par mois (1300/12) à 117,50 (1410/12)

Il ne s'agit ici que d'une proposition. Le salarié peut la refuser.

Il devra le stipuler par écrit. La nécessité de conserver une preuve est indispensable.

Toutefois, augmenter la durée contractuelle annuelle n'est pas obligatoirement négatif. Elle permet ainsi de limiter le surcoût des heures complémentaires (effectuées au-delà de 10% de la durée contractuelle – en l'occurrence ici réévaluées).

Cette proposition se fait par écrit au salarié qui a 7 jours pour répondre.
Toute absence de réponse de sa part vaut acceptation.

6 L'EVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

Nombre de semaines travaillées en 2024



DETERMINATION DU NOMBRE DE SEMAINES TRAVAILLEES EN 2024 :

La modulation s'appuie chaque année sur le calcul de **la durée annuelle de travail effectif**.

Celle-ci est fonction du nombre de semaines (ou de jours) où le salarié sera réellement à son poste.

Ce calcul du nombre de jours réels d'activité doit être le plus précis possible.

Il se détermine en retranchant au nombre de jours de l'année (**366 jours** en 2024) le nombre de jours d'absences prévisibles du salarié.

On retrouve ici :

- les jours de samedis et de dimanche
 - *Ceci ne signifie pas que le salarié ne peut pas travailler le samedi mais que l'on se base sur 5 jours d'activité par semaine. Il a droit à quatre jours de repos sur 2 semaines qui ne sont pas obligatoirement les jours de week-end.*
- les jours ouvrés de congés payés
- les jours fériés ne tombant pas le week-end

Soit le calcul suivant pour l'année 2024 :

- 366 jours
 - 52 samedis
 - 52 dimanches
 - 25 jours ouvrés de congés payés annuels
 - 9 jours fériés tombant entre le lundi et le vendredi*
-
- = 228 jours pour l'année 2024**

Soit 45,60 semaines (227/5) ▶ en 2023 le nbre de semaine était de 45,40

*Avec le Lundi de Pentecôte, le nombre de jours fériés hors week-end pour 2024 est normalement de 10. On en retire un pour permettre au salarié de réaliser sa journée de solidarité. Sur l'année, il travaillera donc potentiellement un jour de plus.

- **Explications complémentaires page suivante**

La détermination du nombre de semaines travaillées dans l'année (**45,60**) doit permettre de calculer les 4 durées qui doivent être précisées dans l'avenant ou le contrat de travail modulé, à savoir :

- la durée annuelle (1) et mensuelle (2) de travail rémunérée
- la durée annuelle (3) et mensuelle (4) de travail effectif



Un petit modèle sous Excel est disponible sur le **site internet de l'UNA Yonne** afin de vous aider à calculer facilement ces différentes durées à partir du nombre d'heures journalier d'activité, du nombre d'heures hebdomadaire d'activité ou du nombre d'heures annuels rémunérées (tableau récapitulatif à consulter aussi en page 25 et en annexe).

- ▶ www.unayonne.net ▶ partie adhérentes ▶ info prestataire ▶ personnel
- ▶ organisation du travail ▶ modulation

7 L'EVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

Nombre de semaines travaillées en 2024 / La journée de solidarité



La question de la journée de solidarité :

Pour faciliter la réalisation de la journée de solidarité, le législateur a décidé que les employeurs n'avaient pas d'obligation de la fixer un jour précis (le Lundi de Pentecôte par exemple).

Bien sûr, le principe d'activité demeure puisque le salarié doit donner une partie de son temps de travail sur la base d'une journée d'activité non rémunérée (7 heures pour les salariés à temps plein, réduites proportionnellement pour les temps partiels).

Seulement, cette journée de solidarité peut être fractionnée et effectuée à n'importe quel moment dans l'année.

En tenir compte dans le potentiel d'activité annuelle (par la suppression d'un jour férié) a pour conséquence d'augmenter l'activité prévue et donc le nombre d'heures « dues » par l'employé à son employeur.

■ Exemple :

Un salarié à temps partiel dont le contrat stipule une activité effective de 30 heures par semaine (ou 6 heures par jour), qui devra effectuer l'équivalent horaire d'une journée de solidarité, devra réaliser dans le courant de l'année 2024 :

➔ $30 \text{ h} \times 45,60 \text{ semaines} = 1\,368 \text{ heures d'activité}$

Si le principe de la journée de solidarité n'était plus en application, l'activité annuelle 2023 serait dès lors calculée sur la base de 10 jours fériés (et non 9) et évaluée à :

➔ $30 \text{ h} \times 45,80 \text{ semaines}^* = 1\,374 \text{ heures}$

*229 jours / 5

On retrouve bien ici un écart de 6 heures qui correspond à l'activité journalière d'un salarié travaillant 30 heures pendant 5 jours de la semaine

▶ La comptabilisation de la journée de solidarité sur le bulletin de salaire :

L'activité supplémentaire liée à la journée de solidarité apparaît sur le compteur annuel et ne donne lieu à aucune correction au cours de l'année. Sa réalisation doit toutefois être mentionnée sur le bulletin de paie (en juin par exemple).

Si le salarié ne travaille pas le Lundi de pentecôte :

Il devra effectuer les heures de la journée de solidarité un autre jour pour permettre l'équilibre du compteur en fin d'année

Si le salarié travaille pendant le Lundi de pentecôte :

Les heures effectuées rentreront dans le compteur et concourront à son équilibre.

Le lundi de Pentecôte étant toujours considéré comme un jour férié, le salarié verra son activité majorée conformément à la Convention Collective.

▶ La question des congés payés pris pendant la première semaine de juin

Le Lundi de Pentecôte tombe en 2024 le 20 mai. Il reste juridiquement un jour férié.

Un salarié qui pose la semaine renfermant le Lundi de Pentecôte (du lundi au dimanche) se verra donc décompté **4 jours ouvrés de congés payés**.

8 L'EVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

Rappel : la détermination de la durée annuelle

La signature d'un contrat de modulation a pour effet de déterminer pour chaque salarié **une activité annuelle prévisionnelle** qui influera sur le montant de la rémunération mensuelle.

La justesse de ce travail est essentielle puisque, plus il sera précis, plus le solde de fin d'exercice aura de chance de tendre vers l'équilibre.

L'activité annuelle doit intégrer **toutes les heures** pendant lesquelles le salarié est à disposition de son employeur et réalise une activité précise.

On peut retrouver ainsi :

- les interventions chez les personnes aidées,
- les déplacements,
- les heures d'organisation,
- les heures de formation (si elles sont prévues),
- les heures de visites médicales,
- les heures de délégations (le cas échéant),
-

Il est important lorsque l'on détermine une activité modulée de tenir compte de l'ensemble de ces paramètres.

- **Exemple :** L'Association envisage de faire signer à Mme FOURCHAUME un contrat au 01/01/2024 sur la base d'une intervention au domicile des personnes aidées de **30 heures hebdomadaires**.

Ces interventions prises au sens strict du terme devront s'accompagner d'un certain nombre d'heures effectives que l'employeur devra prendre à sa charge (et peut déjà estimer) :

- les déplacements *estimés à 15 heures par mois, soit **180 h / an***
- les heures d'organisation *chiffrables à **10 heures sur l'année***

Pour assumer son contrat, le salarié devra effectuer « réellement » sur l'année 1 368 heures d'activité (soit 30 h x 45,60).

En retranchant à ce total les heures prévues de déplacement et d'organisation (soit 190 heures), on arrive à un total de 1 178 heures qui sont ici des heures d'intervention au domicile.

- ⇒ *On arrive ainsi à un temps de présence prévisionnel au domicile des personnes aidées de « seulement » **25,83 heures par semaine** (1 178 / 45,60)*

9 L'EVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

L'avenant au contrat de travail

Lorsque l'activité contractuelle évolue (on parle ici de l'activité par jour), la signature d'un avenant est obligatoire. Il y est mentionné les 4 durées précisées plus avant.

Si l'activité contractuelle par jour n'évolue pas (6 heures par exemple en 2023 et en 2024), la signature d'un avenant est facultative même si le nombre de semaines travaillées change et qu'en conséquence, le volume d'heures à réaliser évolue

MODELE UNA (actualisé avec la nouvelle valeur du point à 577€) :



Disponible sur le site de l'UNA Yonne :

▶ <http://www.unayonne.net/>

▶ Espace membres

▶ Info prestataire

▶ Personnel

▶ Organisation du travail

▶ Modulation



Avenant d'augmentation de la durée en cas de modulation positive :

**AVENANT N°
AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL MODULE**

Entre les soussignés :

- La structure (ou l'Association) dont le siège social est
situé, représentée par
M/Mme, agissant en qualité de
Code APE (ou NAF) :

ci-après dénommé « la structure »,

d'une part,

- et M/Mme
demeurant à
N° Sécurité sociale :

ci-après dénommé « le (la) salarié(e) »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Conformément à l'article 25 de l'accord de branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006, il a été convenu ce qui suit en avenant au contrat de travail conclu le les articles dudit contrat et de ses avenants sont donc remplacés par les dispositions suivantes

A compter du le (la) salarié(e) est engagé(e) à temps partiel modulé dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 1 : 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

10 L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ 2024


Le calcul des différentes durées de l'avenant – Solde positif

Le calcul des différentes durées de l'avenant au contrat de travail modulé peut se faire selon **deux hypothèses** :

- 1.- le solde de la modulation de l'année antérieure a été positif, l'employeur se doit dès lors de réintégrer les heures complémentaires dans la durée annuelle puis mensuelle rémunérée (schéma 1)

Pour pouvoir calculer les différentes durées du contrat, on part donc du nombre d'heures annuelles rémunérées qui correspondent au nbre d'heures annuelles rémunérées de l'année antérieure auquel on ajoute les heures complémentaires effectuées.

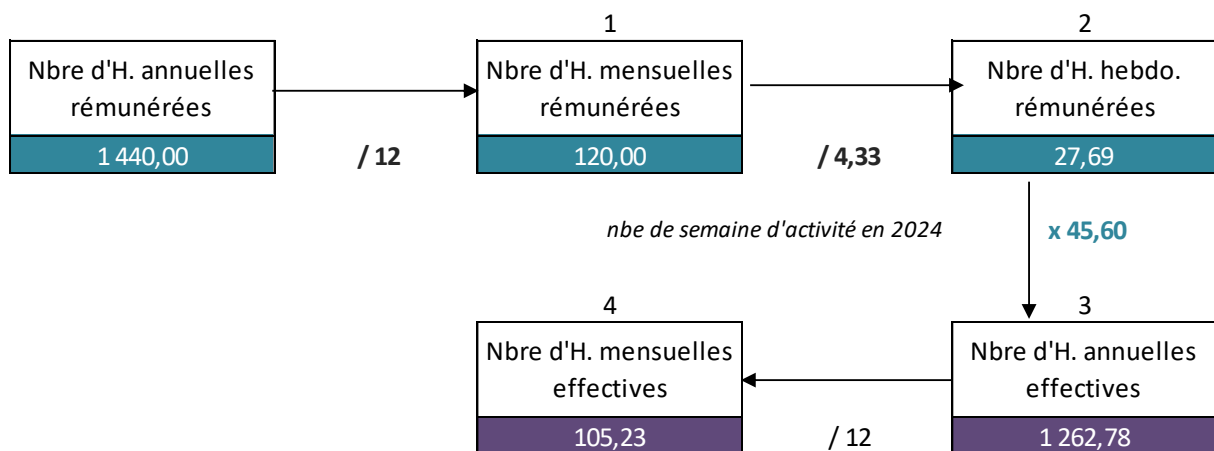
Schéma 1 :

 Exemple :

Mme CHAUDARD avait un contrat modulé pour 2023 de **1 400 heures** rémunérées (116,67 heures payées / mois).

En 2023, elle a effectué **40 heures complémentaires**.

Ces heures seront réintégrées dans la durée annuelle (qui passe donc à 1 440 heures) puis mensuelle rémunérées selon le schéma suivant :



↳ Mentions obligatoires au Contrat (ou à l'avenant) :

- **Durée mensuelle rémunérée** ici ⇨ 120,00 heures
- **Durée annuelle rémunérée** ici ⇨ 1 440,00 heures
- **Durée annuelle de travail effectif** ici ⇨ 1 262,78 heures
- **Durée mensuelle de travail effectif** ici ⇨ 105,23 heures



Un petit modèle sous Excel est disponible sur le **site internet de l'UNA Yonne** afin de vous aider à calculer **facilement** ces différentes durées à partir du nombre d'heures journalier d'activité, du nombre d'heures hebdomadaire d'activité ou du nombre d'heures annuelles rémunérées

▶ www.unayonne.net ▶ partie adhérentes ▶ info Prestataire ▶ personnel

▶ Organisation du travail ▶ modulation

⇨ **MODULATION 2024 : Modèle de calcul des différentes durées**

11 L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITÉ 2024

Le calcul des différentes durées de l'avenant – Solde négatif

Le calcul des différentes durées de l'avenant au contrat de travail modulé peut se faire selon **une seconde hypothèse** :

- 2.- le solde de la modulation de la modulation de l'année antérieure a été négatif ou nul, le contrat de travail n'a pas normalement à être modifié.

Le contrat de modulation ne rend pas la signature d'un avenant obligatoire.

Les modèles UNA de contrats de travail modulé (CDI ou CDD) disponibles sur le site internet d'UNA précisent d'ailleurs à ce titre que des avenants annuels (en cas de maintien de l'activité effective journalière) ne sont pas nécessaires (*cf. article 6*).

Si la durée d'activité journalière n'évolue pas, la diminution du nombre de semaines travaillées (45,60 en 2024 contre 45,40 en 2023), entraînera un nombre d'heures effectives globales plus importante.

Le salarié travaillera normalement donc un peu plus en 2024 qu'en 2023.

12 L'ÉVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

Le calcul des différentes durées de l'avenant – A la baisse

Enfin, on ne doit pas passer sous silence la signature des avenants à la baisse.

Cette possibilité est très réglementée et ne doit pouvoir se faire, sauf difficultés financières avérées, qu'à la demande expresse du salarié.

En ce cas, un salarié peut demander par exemple à être rémunéré sur une base de 25 heure hebdomadaire en 2024, contre 30 en 2023.

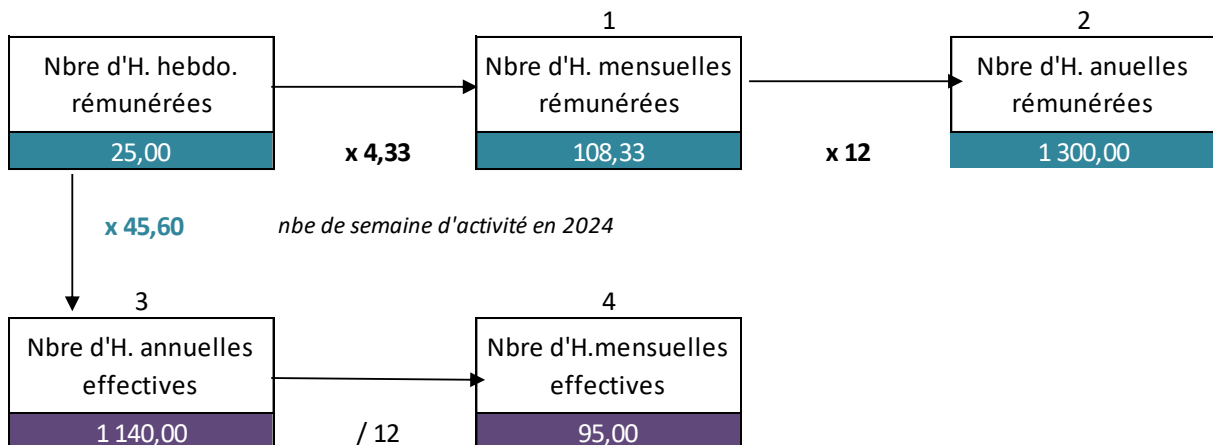
Le schéma évolue puisque pour pouvoir calculer les différentes durées du contrat, on part ici du nombre d'heures hebdomadaires rémunérées.

Schéma 2 :

 Exemple :

Mme TRIQUARD souhaite être rémunérée sur une base de 25 h. hebdomadaires.

Le calcul des différentes durées de l'avenant se fera selon le schéma suivant :



↳ Mentions obligatoires au Contrat (ou à l'avenant) :

- **Durée mensuelle rémunérée** ici ⇒ 108,33 heures
- **Durée annuelle rémunérée** ici ⇒ 1 299,90 heures
- **Durée annuelle de travail effectif** ici ⇒ 1 140,00 heures
- **Durée mensuelle de travail effectif** ici ⇒ 95,00 heures



Un petit modèle sous Excel est disponible sur le **site internet de l'UNA Yonne** afin de vous aider à calculer **facilement** ces différentes durées à partir du nombre d'heures journalier d'activité, du nombre d'heures hebdomadaire d'activité ou du nombre d'heures annuelles rémunérées

- ▶ www.unayonne.net ▶ partie adhérentes ▶ info Prestataire ▶ personnel
- ▶ organisation du travail ▶ modulation
- ⇒ **MODULATION 2024 : Modèle de calcul des différentes durées**

13 L'EVALUATION DE L'ACTIVITE 2024

Cas des salariés embauchés en cours d'exercice

La modulation s'applique aussi bien sûr aux salariés qui ont été embauchés **en cours d'exercice** (postérieurement au 1^{er} janvier 2024, le 1^{er} mai 2024 par exemple) et ce :

- lorsqu'ils bénéficient d'un contrat CDI
- lorsqu'ils bénéficient d'un contrat en CDD mais uniquement lorsque le CDD est supérieur à 1 an.

La question qui se pose est de savoir :

- Sur quelle base doit-on établir le contrat de travail et notamment évaluer les durées qui y sont inscrites ?
 - sur 12 mois (de mai 2024 à mai 2025 par exemple) ?
 - sur les mois restants (de mai 2024 à décembre 2024 par exemple) ?


Après vérification, il s'avère que le contrat de travail doit présenter les mêmes caractéristiques pour tous les salariés quelle que soit leur date d'embauche.

Le contrat doit ainsi :

- préciser la période de modulation qui va **obligatoirement du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024** (L'accord de branche précise que la modulation s'apprécie obligatoirement sur 12 mois)
- être établi aux mêmes conditions pour tous les salariés, soit sur une base d'activité théorique de **45,60 semaines en 2024**, donc sur une année complète.



De ce fait, Il n'y a lieu de n'utiliser qu'un modèle type de contrat pour 2024

 Exemple :

Pour un salarié embauché le 1^{er} juin 2024 sur la base d'une activité de **5 heures par jour**, on retrouve sur son contrat les mentions suivantes :

Période de modulation	01/01 au 31/12/2024	H./j	H/sem	Nbre sem
Durée annuelle rémunérée	1 300,00 heures	5	25	52,00
Durée mensuelle rémunérée	108,33 heures			
Durée annuelle effective	1 140,00 heures	5	25	45,60
Durée mensuelle effective	95,00 heures			

- durée mensuelle effective : 95,00 heures

Rappel :

Jusqu'au terme de l'année, le salarié se verra appliquer des limites qui sont fonction de la durée mensuelle effective de son contrat :

Limite BASSE
63,33 heures
- 1/3
Durée effective mensuelle
95,00
+ 1/3
Limite HAUTE
126,67 heures



LA GESTION QUOTIDIENNE DE LA MODULATION EN 2024

La modulation permet à l'employeur de faire varier l'activité mensuelle de son salarié tout en lui garantissant une rémunération constante.

Sa gestion quotidienne demande une attention toute particulière afin d'équilibrer les compteurs en fin de période.

14 LA PRISE EN COMPTE DES LIMITES

Temps partiel

L'intérêt premier de la modulation est de pouvoir faire varier le travail effectif **de plus ou moins un tiers** sans affecter la rémunération du salarié qui reste constante sur l'année.



La prise en compte des limites – salariés à temps partiel

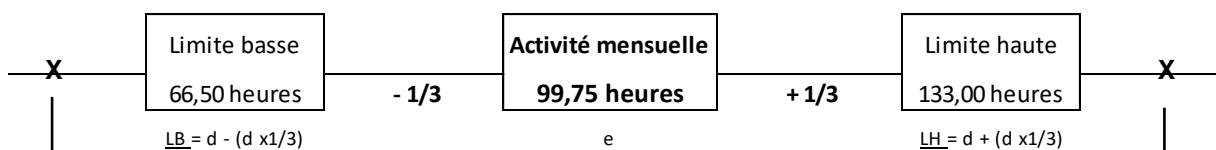
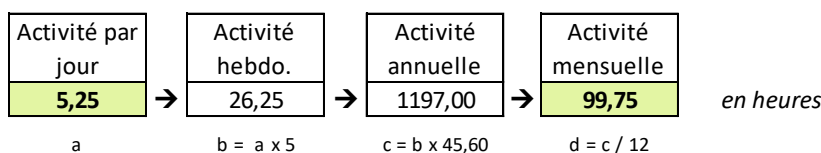
⇒ Points à connaître :

- les limites se calculent sur la **durée de travail effectif mensuel** et non sur la durée rémunérée.
- Les limites peuvent être calculées **mensuellement ou par semaine** (il est conseillé de tenir compte d'un cadre mensuel, plus simple à gérer),
- **La limite haute ne doit jamais dépasser l'activité d'un salarié à temps plein, soit 151,67 heures.**
 Cette disposition peut avoir pour effet mathématique, pour les contrats importants, de diminuer sensiblement le montant maximum des heures pouvant être effectuées en limite haute.
 - *Le code du travail interdit formellement à tout employeur de faire effectuer à un salarié à temps partiel la valeur de l'activité d'un temps plein.*



Exemple :

- Un salarié qui effectue par contrat par jour 5,25 heures aura une activité hebdomadaire de 26,25 heures et une **activité mensuelle de 99,75 heures** à partir de laquelle sont calculées les limites.



Cas particulier :

DEPASSEMENT DE LA LIMITE BASSE

Si un salarié effectue une activité inférieure à la limite basse (par exemple ici 66,50 heures), l'employeur doit comptabiliser au compte de ce salarié la valeur de la limite basse (ici, 66,50 heures) et non la réalité des heures effectuées.

Pour permettre la gestion du compte activité potentielle, cette limite basse doit être recalculée en tenant compte des jours d'absence du salarié (cf. point fiche n° 26 – Page 39)

Cas particulier :

DEPASSEMENT DE LA LIMITE HAUTE

Ce dépassement (par exemple ici 133 heures) est interdit. Il ne peut avoir qu'un caractère tout à fait exceptionnel. Les heures payées en plus de la limite haute devront être dans ce cas réglées le mois donné (et retirées du solde de fin d'exercice pour ne pas être comptabilisées deux fois).

Guide modulation n°61 d'UNA (MAJ 2012)

15 LA PRISE EN COMPTE DES LIMITES

Temps plein

L'intérêt premier de la modulation est de pouvoir faire varier le travail effectif **selon des limites précises pour les salariés à temps plein**, sans affecter la rémunération du salarié qui reste constante sur l'année.



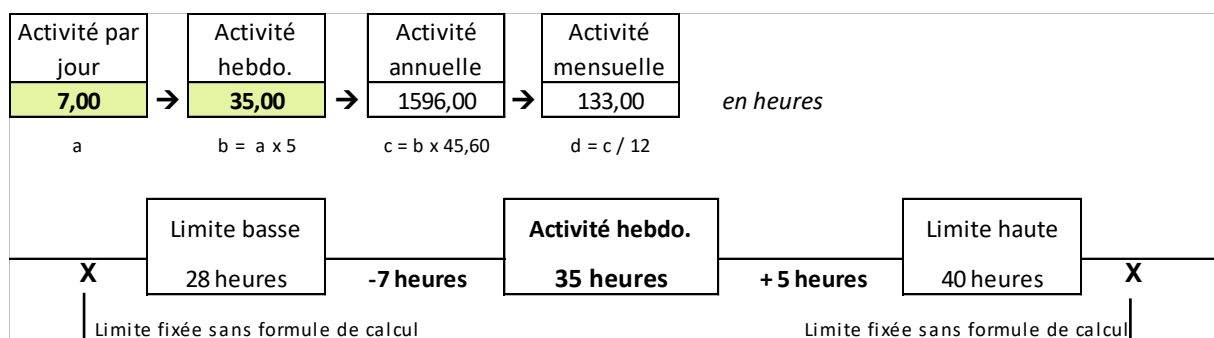
La prise en compte des limites – salariés à temps plein

⇒ Points à connaître :

- les limites se calculent sur la **durée de travail rémunérée** (et non effectif).
- les limites doivent obligatoirement être calculées **à la semaine**.
- un salarié à temps plein est rémunéré 35 heures par semaine. Les limites ne varient pas à + ou – 1/3 mais sont déjà déterminées selon des proportions prédéfinies :
 - Limite basse : 28 heures par semaine (35-7)
 - Limite haute : 40 heures par semaine (35+5)

Exemple :

Un salarié à temps plein aura les limites suivantes :



Cas particulier :

DEPASSEMENT DE LA LIMITE BASSE

Si un salarié effectue une activité inférieure à la limite basse de 28 heures, l'employeur doit comptabiliser au compteur de ce salarié la valeur de la limite basse (ici, 28 heures) et non la réalité des heures effectuées.

Le contrôle se fait à la semaine

Cas particulier :

DEPASSEMENT DE LA LIMITE HAUTE

Le dépassement de la limite haute d'un salarié à temps plein est tout à fait **autorisé** (*sous réserve de ne pas dépasser 44h en moyenne sur 12 semaines consécutives et 48h au cours d'une même semaine*).

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 50 par an et par salarié.

Les heures considérées, au-delà de la limite haute, (2h si 42h effectuées par exemple) sont des heures supplémentaires rémunérées et majorées le mois de leur exécution.

Etant rémunérées en heures supplémentaires, elles n'ont pas à être comptabilisées au compteur de suivi de modulation du salarié.

16 LA PRISE EN COMPTE DES LIMITES

Le tableau récapitulatif des durées et limites 2024

Tableau de correspondance entre le nbre d'heures d'activité journalière et les autres durées
Limites correspondante



YONNE

ANNEE : 2024

BASE : 45,60 semaines d'activité

	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2024				LIMITE (par mois)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1,00	5,00	19,00	228,00	1,00	5,00	21,67	260,00	12,67	25,33
	1,25	6,25	23,75	285,00	1,25	6,25	27,08	325,00	15,83	31,67
	1,50	7,50	28,50	342,00	1,50	7,50	32,50	390,00	19,00	38,00
	1,75	8,75	33,25	399,00	1,75	8,75	37,92	455,00	22,17	44,33
	2,00	10,00	38,00	456,00	2,00	10,00	43,33	520,00	25,33	50,67
	2,25	11,25	42,75	513,00	2,25	11,25	48,75	585,00	28,50	57,00
	2,50	12,50	47,50	570,00	2,50	12,50	54,17	650,00	31,67	63,33
	2,75	13,75	52,25	627,00	2,75	13,75	59,58	715,00	34,83	69,67
	3,00	15,00	57,00	684,00	3,00	15,00	65,00	780,00	38,00	76,00
	3,25	16,25	61,75	741,00	3,25	16,25	70,42	845,00	41,17	82,33
	3,50	17,50	66,50	798,00	3,50	17,50	75,83	910,00	44,33	88,67
	3,75	18,75	71,25	855,00	3,75	18,75	81,25	975,00	47,50	95,00
Temps partiel	4,00	20,00	76,00	912,00	4,00	20,00	86,67	1 040,00	50,67	101,33
	4,25	21,25	80,75	969,00	4,25	21,25	92,08	1 105,00	53,83	107,67
	4,50	22,50	85,50	1 026,00	4,50	22,50	97,50	1 170,00	57,00	114,00
	4,75	23,75	90,25	1 083,00	4,75	23,75	102,92	1 235,00	60,17	120,33
	5,00	25,00	95,00	1 140,00	5,00	25,00	108,33	1 300,00	63,33	126,67
	5,25	26,25	99,75	1 197,00	5,25	26,25	113,75	1 365,00	66,50	133,00
	5,50	27,50	104,50	1 254,00	5,50	27,50	119,17	1 430,00	69,67	139,33
	5,75	28,75	109,25	1 311,00	5,75	28,75	124,58	1 495,00	72,83	145,67
	6,00	30,00	114,00	1 368,00	6,00	30,00	130,00	1 560,00	76,00	151,50 **
	6,25	31,25	118,75	1 425,00	6,25	31,25	135,42	1 625,00	79,17	151,50 **
	6,50	32,50	123,50	1 482,00	6,50	32,50	140,83	1 690,00	82,33	151,50 **
	6,75	33,75	128,25	1 539,00	6,75	33,75	146,25	1 755,00	85,50	151,50 **
Temps plein	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2023				LIMITE (par semaine)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
	7,00	35,00	133,00	1 596,00	7,00	35,00	151,67	1 820,00	28,00	40,00 *

* Pour les temps plein, la limites se calculent obligatoirement à la semaine

** La Limite haute ne doit jamais dépasser le temps plein (soit 151,67 h)

0,00 autre durée journalière

17 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

En cours / En fin de période

Seuls les salariés à temps plein (effectuant 35 heures par semaine) ont la possibilité d'effectuer des heures dites « supplémentaires ».

En matière de modulation, il y a lieu de **distinguer** :

Les heures supplémentaires effectuées **en cours** de période de modulation

Définition :

Ce sont les heures effectuées en cours d'année qui ont dépassée la limite haute (à savoir 40 heures par semaine).

Le dépassement se calcule à la semaine.

Elles sont payées et majorées le mois de leur effectivité.

La majoration est de **25%**.

Les heures supplémentaires calculées **en fin d'année** à l'occasion du solde des compteurs

Définition :

Ce sont les heures ressortant d'un compteur positif en fin d'année.

Elles correspondent aux heures effectuées en plus d'un temps plein (on ne tient pas compte des heures supplémentaires déjà réglées en cours d'exercice.)

Elles sont payées en fin d'exercice et majorées de **25%**.



En cas de dépassement du contingent annuel :

Les salariés ont droit à bénéficier en complément de la majoration d'un **repos compensateur** qui varie selon la taille de la structure (*cf. page suivante*)

18 LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Le contingent annuel

Pour les salariés à temps, le contingent annuel d'heures supplémentaires (et non d'heures complémentaires ou excédentaires qui ne concernent que les temps partiels) est de :

50 heures par an et par salarié

Ce seuil peut être dépassé :

- dans le courant de l'année,
- lors du solde de fin d'année,
- en comptabilisant les heures supplémentaires effectuées dans le courant de l'année et celles calculées en fin de période de modulation.

En cas de dépassement :

Tout dépassement ne doit plus faire l'objet d'une demande auprès de l'inspection du travail.

Dorénavant, l'exécution d'heures supplémentaires au-delà des limites du contingent annuel d'heures supplémentaires doit donner lieu à l'avis préalable du Comité Economique et Sociale si il existe.

L'avis préalable des représentants du personnel à la différence de l'information préalable doit donner lieu à un vote des représentants. Mais, quel que soit le résultat de cet avis voir de l'information, l'employeur pourra décider l'exécution d'heures supplémentaires en dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Le non-respect de ce régime est passible d'un délit d'entrave.

Les heures effectuées en plus de la 50^{ème} heure donne droit à un repos compensateur selon les dispositions suivantes :

	Asso de 20 ETP ou -		Asso de + de 20 ETP	
	majoration	repos compensateur	majoration	repos compensateur
à partir de la 51 ^{ème} heure	+ 50 %	50 % des heures effectuées en plus*	+ 50 %	100 % des heures effectuées en plus**

* chaque heure effectuée en plus des 50 h. donne droit à 1/2 heure de repos compensateur

** chaque heure effectuée en plus des 50 h. donne droit à une heure de repos compensateur

Il n'existe a priori pas de limite quant au nombre d'heures supplémentaires possibles (hors contingent).

Il convient malgré tout de gérer le contingent annuel avec attention, le surcoût financier étant pour l'employeur très élevé.

19 LES AVENANTS EN COURS D'EXERCICE

A la hausse / A la baisse

La modulation doit permettre d'éviter la signature d'**avenants** puisqu'il s'agit de compenser en cours d'année les périodes de hausse et de basse activité.

La logique voudrait, dès lors, que le contrat signé en début de période soit mené jusqu'à son terme, sans modification.

Les partenaires sociaux qui ont négocié ce nouvel accord se sont entendus sur le fait que le recours à l'avenant devait garder un caractère **tout à fait exceptionnel**.

En fait, il existe deux types d'avenant :

- les avenants à la hausse
- les avenants à la baisse

Les avenants à la hausse

Les organisations syndicales signataires de l'accord ont refusé d'inscrire dans le guide paritaire la possibilité d'avoir recours à des avenants à la hausse au cours de la période de modulation.

Toutefois, sachez que dans l'hypothèse où les deux parties sont d'accord, la signature d'un avenant à la hausse n'est nullement interdite par un quelconque texte légal ou réglementaire. Elle doit toutefois garder un caractère exceptionnel.

Une demande écrite du salarié est toutefois nécessaire.

Les avenants à la baisse

Seuls autorisés par l'accord, les avenants à la baisse sont aussi strictement encadrés.

Ils peuvent avoir deux origines :

- des problèmes économiques dûment constatés (manque d'activité), selon l'article L.321-1 du Code du travail),
- la demande expresse du salarié.
 - **Ici aussi, un écrit est indispensable.**

Excepté ces deux cas, il n'est pas possible de faire signer des contrats à la baisse pour d'autres motifs :

- perte de dossiers sur le secteur d'intervention du salarié,
- perte de confiance,
- perte de disponibilité.
 - Il peut arriver qu'un salarié trouve un autre emploi extérieur à l'Association qui remet en cause la modulation (manque de disponibilités). Dans ce cadre, l'Association ne peut de plein droit baisser le contrat. Elle doit négocier un écrit avec le salarié stipulant une demande de sa part d'activité moindre.

CONSEQUENCES

- ⇒ En cas de signature d'un avenant à la baisse ou à la hausse, il est conseillé de clôturer le compte de compensation (solde du compteur) et d'ouvrir un nouveau compte partant sur une nouvelle durée de travail.

20 L'AVENANT A LA BAISSSE EN COURS D'EXERCICE

Conséquences

La modulation doit permettre d'éviter la signature d'**avenants** puisqu'il s'agit de compenser en cours d'année les périodes de hausse et de basse activité.

La logique voudrait, dès lors, que le contrat signé en début de période soit mené jusqu'à son terme, sans modification.

La signature d'un avenant à la baisse en cours d'exercice doit garder **un caractère tout à fait exceptionnel**. Elle sous-entend normalement la clôture des comptes de compensation à la date d'effet de l'avenant.

AVENANT A LA BAISSSE



Exple : Le salarié qui bénéficiait de 100 heures d'activité contractuelle par mois a trouvé en avril 2024 du travail à l'extérieur de l'Association et demande par écrit à ce que son activité soit ramenée à 60 h/mois. L'Association accepte.

COMPTEUR NEGATIF

	janv-24	févr-24	mars-24
H. potentielles*	110	105	105
H. effectives	100	75	95
ECART	-10	-30	-10
CUMUL		-40	-50

* les heures potentielles par mois dépendent du nombre de jours théoriques d'activité

En ce cas, il est conseillé de solder le compteur au 31/03/2024.

Ici, il est négatif. **Aucune régularisation n'est prévue (pas de report d'heures possible).**

Une nouvelle modulation est calculée (comme pour un nouvel embauché).

Elle débutera le 1^{er} avril 2024, sur la base d'une nouvelle durée contractuelle.

Comme pour les salariés arrivés en cours d'exercice, les calculs des durées du contrat se feront **sur une base de 12 mois**.

COMPTEUR POSITIF

	janv-24	févr-24	mars-24
H. potentielles*	110	105	105
H. effectives	120	110	107
ECART	10	5	2
CUMUL		15	17

En ce cas, il est conseillé de solder le compteur au 31/03/2024.

Ici, il est positif. **Le salarié bénéficiera du paiement au 31/03/2024 des 17 heures complémentaires** (éventuellement majorées le cas échéant à 15% du taux horaire pour les heures effectuées au-delà de 10% de la durée contractuelle, ce qui n'est pas le cas ici).

Une nouvelle modulation est calculée (comme pour un nouvel embauché), sur une base annuelle.

ATTENTION : Solder les compteurs est vivement conseillé par le guide paritaire.

21 L'AVENANT A LA BAISSSE EN COURS D'EXERCICE

Modèles d'avenant – nouvelle période de modulation

L'avenant est ici présenté après solde du compteur de modulation (et détermination d'une nouvelle période de modulation).

On retrouve : ⇨ la durée annuelle de travail rémunérée
 ⇨ la durée mensuelle de travail rémunérée
 ⇨ la durée annuelle de travail effectif
 ⇨ la durée mensuelle de travail effectif
toutes ces durées sont recalculées chaque année

MODELE UNA :



Disponible sur le site de l'UNA Yonne :

- ▶ <http://www.unayonne.net/>
 - ▶ Espace membres
 - ▶ Info prestataire ▶ Personnel ▶ Organisation du travail
 - ▶ Modulation



Avenant au contrat modulé:

AVENANT N° AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL MODULE

Entre les soussignés :

- La structure (ou l'Association) dont le siège social est
situé représentée par
M/Mme, agissant en qualité de
Code APE (ou NAF) :

ci-après dénommé « la structure »,

d'une part,

- et M/Mme
demeurant à
N° Sécurité sociale :

ci-après dénommé « le (la) salarié(e) »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Conformément à l'article 25 de l'accord de branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006, il a été convenu ce qui suit en avenant au contrat de travail conclu le les articles dudit contrat et de ses avenants sont donc remplacés par les dispositions suivantes

A compter du le (la) salarié(e) est engagé(e) à temps partiel modulé dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 1 : 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

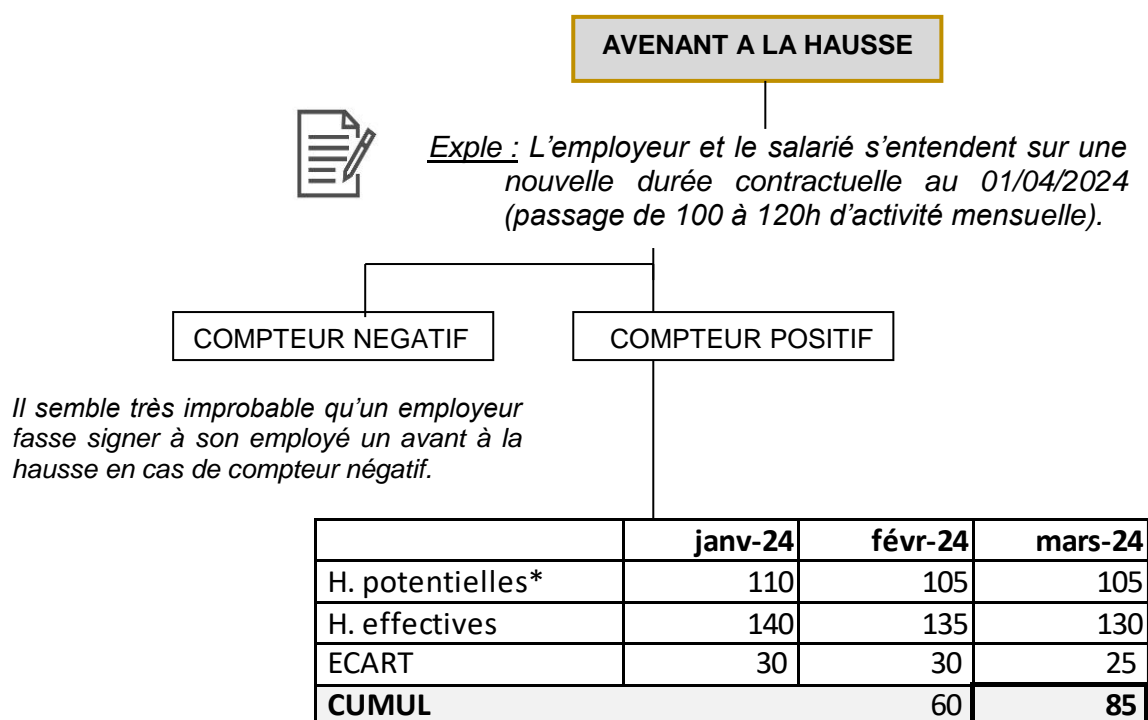
22 L'AVENANT A LA HAUSSE EN COURS D'EXERCICE

Conséquences

La possibilité de signer des avenants à la hausse en cours d'exercice n'est pas inscrite dans le guide paritaire (les syndicats l'ont refusé).

Cependant, si les deux parties au contrat, employeur et employé, sont d'accord pour signer un avenant à la hausse, sa rédaction est possible. Aucun texte ne l'interdit.

Elle doit garder toutefois un caractère exceptionnel.



Il n'existe aucun texte légal, réglementaire ou conventionnel venant préciser la procédure à suivre en cas d'avenant modifiant la durée du travail en cours de modulation (solde ou non des compteurs).

A priori, rien n'interdirait à l'employeur de ne pas solder le compteur et donc d'intégrer les heures excédentaires dans les heures mensuelles restantes à effectuer par le salarié sur le reste de l'année.

Toutefois, le guide d'application négocié entre les partenaires sociaux prévoit dans le cadre d'avenants à la baisse la clôture des comptes de compensation.

Même si pour les avenants à la hausse, aucune consigne n'est donnée, cette précision pourrait justifier auprès des juges éventuellement saisis l'intention des signataires de l'accord d'instaurer cette clôture systématique des compteurs.

Selon le service juridique de l'UNA, le solde du compteur en cas d'avenant en cours de modulation (à la baisse ou à la hausse) est la solution exempte de tout risque.

23 L'AVENANT A LA HAUSSE EN COURS D'EXERCICE

Modèles d'avenant – nouvelle période de modulation

L'avenant est ici présenté après solde du compteur de modulation (et détermination d'une nouvelle période de modulation).

On retrouve : ⇨ la durée annuelle de travail rémunérée
 ⇨ la durée mensuelle de travail rémunérée
 ⇨ la durée annuelle de travail effectif
 ⇨ la durée mensuelle de travail effectif
toutes ces durées sont recalculées chaque année

MODELE UNA :



Disponible sur le site de l'UNA Yonne :

- ▶ <http://www.unayonne.net/>
 - ▶ Espace membres
 - ▶ Info prestataire ▶ Personnel ▶ Organisation du travail
 - ▶ Modulation



Avenant au contrat modulé:

AVENANT N° AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL MODULE

Entre les soussignés :

- La structure (ou l'Association) dont le siège social est
situé représentée par
M/Mme, agissant en qualité de
Code APE (ou NAF) :

ci-après dénommé « la structure »,

d'une part,

- et M/Mme
demeurant à
N° Sécurité sociale :

ci-après dénommé « le (la) salarié(e) »,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Conformément à l'article 25 de l'accord de branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006, il a été convenu ce qui suit en avenant au contrat de travail conclu le les articles dudit contrat et de ses avenants sont donc remplacés par les dispositions suivantes

A compter du le (la) salarié(e) est engagé(e) à temps partiel modulé dans les conditions fixées ci-après.

ARTICLE 1 : 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

24 LES ACOMPTES DE MODULATION

En cours d'exercice

Il y a lieu de distinguer :

- 1.- **les acomptes sur salaires** qui correspondent à une avance sur le paiement de la rémunération mensuelle,
- 2.- **les acomptes de modulation** qui correspondent à un règlement par avance au salarié des heures effectuées en plus de la durée contractuelle garantie et ce, avant que ne soit calculé le solde des compteurs.

Le règlement d'acomptes de modulation (heures payées par avance dans l'hypothèse d'un cumul d'heures positif important) n'est pas prévu par l'accord.

Il remet en cause le principe même de la modulation qui veut que l'employeur compense dans la mesure du possible, les soldes positifs et négatifs de ses salariés au cours de l'exercice.

Toutefois, légalement, rien ne semble l'interdire même si cela n'est pas conseillé, la situation pouvant facilement s'inverser (passage d'un compteur positif à un compteur négatif).

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives

Le principe de la modulation est de permettre à l'employeur de faire **varier l'activité** de son salarié sur l'année sans affecter la rémunération versée qui elle, reste constante.

L'objectif est, en fin d'année, de faire coïncider l'activité prévue au contrat à celle effectivement réalisée. En cas de dépassement, des régularisations devront être effectuées.

Il paraît dès lors logique que le compteur puisse tenir compte, non plus des heures rémunérées, mais :

- des heures d'activité prévues par contrat,
- des heures d'activité réellement effectuées dans l'année.

1.- La prise en compte des jours réellement travaillés – la détermination de l'activité potentielle du salarié

Pour pouvoir gérer ce type de compteur, il est essentiel de déterminer le nombre de jours travaillés sur l'année et plus précisément de l'évaluer pour chaque mois.

Ce nombre varie chaque mois et chaque année suivant différentes variables :

- nbre de jours dans l'année,
- nbre de samedi,
- nbre de dimanche,
- nbre de jours fériés tombant en semaine.

Calcul des jours d'activité potentiels pour 2024

	Jours	sam	dim	JF (hors WE)*	J. potentiels
JANVIER	31	4	4	1	22
FEVRIER	29	4	4	0	21
MARS	31	5	5	0	21
AVRIL	30	4	4	1	21
MAI	31	4	4	3	20
JUIN	30	5	5	0	20
JUILLET	31	4	4	0	23
AOUT	31	5	5	1	20
SEPTEMBRE	30	4	4	0	22
OCTOBRE	31	4	4	0	23
NOVEMBRE	30	5	4	2	19
DECEMBRE	31	4	5	1	21
	366	52	52	9	253

* on ne compte pas le lundi de Pentecôte comme jours fériés

- Un salarié qui ne prend pas de congés payés devra travailler en théorie **253 jours** dans l'année (contre 252 en 2023).
- Un salarié qui prend ses 5 semaines de congés payés (ou 25 jours ouvrés) sera occupé :
 - **228 jours** dans l'année (253-25)
 - ou **45,60 semaines de 5 jours**



Cette activité potentielle (de 22 jours par exemple en janvier) sera amenée à varier dans le courant de l'année selon les absences prévisibles ou non du salarié.

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite)

On citera par exemple ici :

- les congés payés,
- les absences pour maladie,
- les congés de courte durée,
- les congés sans solde, etc...

Le fait que l'employeur soit obligé ou non de maintenir la rémunération n'influe pas sur le compteur mais peut jouer, bien sûr le cas échéant, sur la rémunération versée.

Le potentiel d'activité qui tient compte des absences se calcule en fait **chaque mois** et la comparaison se fait entre :

- le travail pouvant être potentiellement réalisé (conforme aux jours réels de présence),
- le travail réellement effectué.

2.- Exemple


Le contrat de Mme BRISEBARRE stipule qu'elle doit effectuer **5 heures d'activité par jour (ou 25 h / semaine)**, ce qui donne le détail suivant :

	H. effectives			H.rémunérées	
	par jour	par sem.	sur l'année 2024	par mois	sur l'année 2024
Mme BRISEBARRE	5,00	25,00	1 140,00	108,33	1300,00

De janvier à juillet 2024, Mme BRISEBARRE est absente pour les motifs suivants :

		soit
janvier	Prise de Congés payés du 15 au 21/01/2024	5 jours
mars	Pose de 2 jours de congés enfant malade le 11 et le 12/03/2024	2 jours
avril	Absence pour maladie du 15 au 28/04/2024	10 jours
juillet	Prise de Congés payés du 15 au 28/07/2024	10 jours

Dès lors, le décompte de son activité potentielle se détermine comme suit :

-  En janvier 2024 :

Mme BRISEBARRE ne travaillera pas les 22 jours prévus, mais seulement 17 jours puisqu'elle a pris 5 jours de congés payés.

	Jours	sam	dim	JF (hors WE)*	Jours potentiels	Congés payés	Potentiel actualisé
janv-24	31	4	4	1	22	5	17

- ⇒ Soit activité contractuelle : 21 jours x 5 heures = 110 heures
- ⇒ Soit activité « potentielle » : 17 jours x 5 heures = 85 heures

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite)



- En mars 2024 :

Mme BRISEBARRE ne travaillera pas les 21 jours prévus, mais seulement 19 jours puisqu'elle a pris 2 jours de congés enfant malade.

	Jours	sam	dim	JF (hors WE)*	Jours potentiels	Enfant malade	Potentiel actualisé
mars-24	31	5	5	0	21	2	19

- ⇒ Soit activité contractuelle : 21 jours x 5 heures = 105 heures
 ⇒ Soit activité « potentielle » : 19 jours x 5 heures = 95 heures



- En avril 2024 :

Mme BRISEBARRE ne travaillera pas les 21 jours prévus, mais seulement 11 jours du fait d'une absence pour maladie de 2 semaines (ou 10 jours)

	Jours	sam	dim	JF (hors WE)*	Jours potentiels	Maladie*	Potentiel actualisé
avr-24	30	4	4	1	21	10	11

* la maladie se décompte ici en jours ouvrés (ni samedi, ni dimanche, ni JF)

▪ Détail 04/2024 :

Avril						
Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven	Sam	Dim
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

- Sem 1 : 4 jours activité
 → Sem 2 : 5 jours activité
 → Sem 3 : 5 jours maladie
 → Sem 4 : 5 jours maladie
 → Sem 5 : 2 jours activité

TOTAL : 11 jours activité 10 jours maladie



- En juillet 2024 :

Mme GORGETON ne travaillera pas les 23 jours prévus, mais seulement 13 jours du fait d'une absence pour congés payés de 10 jours

	Jours	sam	dim	JF (hors WE)*	Jours potentiels	Congés Payés	Potentiel actualisé
juil-24	31	4	4	0	23	10	13

⇒ Pour les autres mois de cette période de l'année (janvier à juillet 2024), le principe de calcul de l'activité potentielle est identique.

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite)

► On a ainsi le tableau suivant :

- sur une base d'activité contractuelle de 5 heures / jour

	Jan	Fev	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
Samedis	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Dimanches	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
Jours Fériés chômés	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie				10								
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	11	20	20	13					
Potentiel Heures	85	105	95	55	100	100	65					

⇒ soit pour janvier : un potentiel de **85 heures** (17 j x 5 h / jour)

Il convient de comparer les chiffres obtenus par mois avec l'activité réelle du salarié.

- En janvier 2024, Madame BRISEBARRE a réalisé 87 heures d'activité correspondant à :
 - 75 heures effectuées au domicile des particuliers,
 - 10 heures de déplacement entre deux interventions prestataire,
 - 1 heure d'organisation du travail,
 - 1 heure de visite médicale.

En conséquence, le compteur de Mme BRISEBARRE est en janvier positif puisque si l'activité contractuelle avait été respectée, la salariée aurait dû effectuer 5 heures par jour, soit 85 heures sur 17 jours de présence.

Or, elle en a effectué 87, soit une moyenne de 5,12 heures par jour.

Le solde du compteur est donc positif de 7 heures

correspondant à :

$$\begin{aligned} \Rightarrow & 87 - 85 & = & 2 \\ \text{Ou} \Rightarrow & (5,12 - 5) \times 17 & = & 2 \end{aligned}$$

Exemples page suivante :

Activité de janvier à juillet 2024

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite)

Le contrat de Mme BRISBARRE (pour 5 heures d'activé par mois) donne les limites mensuelles suivantes :

	H. effectives			H.rémunérées	
	par jour	par sem.	sur l'année 2024	par mois	sur l'année 2024
Mme BRISBARRE	5,00	25,00	1 140,00	108,33	1300,00
			25 x 45,60 sem.	1300 / 12	25 x 52 sem.
	Limite basse	par mois	Limite Haute		
	63,33	95,00	126,67		
	95,00 - (95,00 x 1/3)	95,00	95,00 + (95,00 x 1/3)		

Le détail de son activité et la comptabilisation des heures au compteur se présente comme suit. En mars et juillet, on s'aperçoit que l'activité est inférieure à la limite basse.

	Jan	Feb	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
Samedis	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Dimanches	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
Jours Fériés chômés	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie				10								
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	11	20	20	13					
Potentiel Heures	85	105	95	55	100	100	65					
Heures effectuées à domicile	75	100	50	120	80	95	24					
Déplacement	10		6	10	10	15	8					
Organisation du travail	1	1	1	1	1	1						
Visite médicale	1											
Formation												
Représentat° du personnel												
Heures limites basse			0,30				3,80					
TOTAL Heures travail effectif	87,00	101,00	57,30	131,00	91,00	111,00	35,80					
ECART	2,00	-4,00	-37,70	76,00	-9,00	11,00	-29,20					
CUMUL		-2,00	-39,70	36,30	27,30	38,30	9,10					

En mars

57 heures réalisées

57,00

Activité Inférieure à la limite basse

Des heures "fictives" doivent être rajoutées au compteur

Limite Basse

63,33

Absences pdt le mois : la limite basse doit être recalculée

formule de recalcul : limite base x nb de jour potentiels

x 19

nbre de jours activité mensuelle

21

Limite basse recalculée

57,30

Ecart

0,30

En juillet

32 heures réalisées

32,00

Activité Inférieure à la limite basse

Des heures "fictives" doivent être rajoutées au compteur

Limite Basse

63,33

Absences pdt le mois : la limite basse doit être recalculée

formule de recalcul : limite base x nb de jour potentiels

x 13

nbre de jours activité mensuelle

23

Limite basse recalculée

35,80

Ecart

3,80

L'employeur a l'obligation de comptabiliser au compteur la valeur de la limite basse ici recalculée du fait des absences donc 0,30 heures sont rajoutées, soit **57 + 0,30 = 57,30**

L'employeur a l'obligation de comptabiliser au compteur la valeur de la limite basse ici recalculée du fait des absences donc 3,80 heures sont rajoutées, soit **32 + 3,80 = 35,80**

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite)

► Sur  **KORRIGAN**, le bulletin de salaire de **janvier 2024** se présente comme suit :

S.	P.	DESIGNATION	BASE	TAUX	MONTANT
BAS1		Salaire de base Modulation	108,33	11,78	1276,13
		Absences			
ECO1		Nbre jours ouvrés du mois	22,00	→	Le nombre de jours ouvrés pour janvier 2024 est de 22
ECO2		Nbre Jours Absences	5,00		
ECO3		Nbre Jours Potentiel	17,00		
ECO4		Heures contrat / jour	5,00		
HPOT		PONTENTIEL HEURES DU MOIS	85,00	→	Le potentiel du mois correspond au nbre de jours de présence du salarié dans le mois multiplié par l'activité journalière (soit 5 x 17)
		<u>Temps travail effectif</u>			
HEXO		Heures exo AAD	75,00		
HTRJ		Temps de déplacement	10,00		
HSMT		Visite médicale	1,00		
HORG		Organisation	1,00		
HCLB		Heures limites basse			
		<u>Suivi modulation</u>			
ECMO		Ecart du mois	2,00		
ECUM		Ecart Cumulé	2,00		
		BRUT			1276,13

→ On retrouve bien ici les éléments du tableau de modulation et notamment l'écart mensuel :

	Jan	Fev	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
Samedis	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Dimanches	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
Jours Fériés chômés	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie				10								
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	11	20	20	13					
Potentiel Heures	85	105	95	55	100	100	65					
Heures effectuées à domicile	75	100	50	120	80	95	24					
Déplacement	10		6	10	10	15	8					
Organisation du travail	1	1	1	1	1	1						
Visite médicale	1											
Formation												
Représentat° du personnel												
Heures limites basse			0,30				3,80					
TOTAL Heures travail effectif	87,00	101,00	57,30	131,00	91,00	111,00	35,80					
ECART	2,00	-4,00	-37,70	76,00	-9,00	11,00	-29,20					
CUMUL		-2,00	-39,70	36,30	27,30	38,30	9,10					

25 LA GESTION DU COMPTEUR

Le compteur basé sur les heures effectives (suite et fin)

► Sur  KORRIGAN, pour **février**, on édite le bulletin suivant :

S.	P.	DESIGNATION	BASE	TAUX	MONTANT
BAS1		Salaire de base Modulation	108,33	11,89	1288,04
		Absences			
ECO1		Nbre jours ouvrés du mois	21,00	→	Le nombre de jours ouvrés pour février est de 20
ECO2		Nbre Jours Absences	0,00		
ECO3		Nbre Jours Potentiel	21,00		
ECO4		Heures contrat / jour	5,00		
HPOT		PONTENTIEL HEURES DU MOIS	105,00	→	Le potentiel du mois correspond au nbre de jours de présence du salarié multiplié par l'activité journalière (soit 21 x 5). Il est identique au nbre de jours ouvrés du mois puisque le salarié n'a pas été absent
		<u>Temps travail effectif</u>			
HEXO		Heures exo AAD	100,00		
HTRJ		Temps de déplacement			
HSMT		Visite médicale			
HORG		Organisation	1,00		
HCLB		Heures limites basse			
		<u>Suivi modulation</u>			
ECMO		Ecart du mois	-4,00		
ECUM		Ecart Cumulé	-2,00		
BRUT					1288,04

► Il est intéressant de noter que **la rémunération** versée au salarié pourra varier :

- **en -** : selon le type d'absence du salarié et l'obligation faite à l'employeur de payer ou non les heures concernées,
- **en +** : selon le paiement le mois de leur effectivité des heures supérieures à la limite haute et la réalisation d'heures les dimanches et jours fériés

3.- Le travail les samedis, dimanches ou Jours fériés.

Si le salarié travaille, par exemple, un dimanche ou un jour férié, il sera en activité un jour où il aurait du être normalement en repos.

- **le potentiel théorique de jour (et d'heures) n'est pas modifié**
En effet, il travaille bien sur **5 jours dans la semaine** puisqu'il a droit selon la Convention Collective à 4 jours de repos à répartir sur 2 semaines.

La rémunération devra bien sûr tenir compte du surcoût lié au travail du dimanche.

26 LA GESTION DU COMPTEUR

La question de la limite basse

Dans le cadre de la gestion des compteurs basés sur les heures effectives, les absences du salarié ont une influence sur ce dernier puisqu'elles doivent entraîner chaque mois le re-calcule de la limite basse.

Ce point n'est pas anodin, notamment en cas d'activité inférieure à cette limite.



Les salariés à temps partiel

Prenons l'exemple vu plus haut de Mme GORGETON qui par contrat doit effectuer 5 heures d'activité par jour, ce qui implique le calcul des limites suivantes :

	H. effectives			H. rémunérées	
	par jour	par sem.	sur l'année 2024	par mois	sur l'année 2024
Mme GORGETON	5,00	25,00	1 140,00	108,33	1300,00
			<i>25 x 45,60 sem.</i>	<i>1300 / 12</i>	<i>25 x 52 sem.</i>
	Limite basse	par mois	Limite Haute		
	63,33	95,00	126,67		
	<i>95,00 - (95,00 x 1/3)</i>	<i>95,00</i>	<i>95,00 + (95,00 x 1/3)</i>		

Selon la fiche n° 9 du guide d'application UNA, « En cas d'absence d'un 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** ».

On retient pour cela :

- les jours d'activité potentielle du mois considéré,
- les jours d'absences du salarié

La limite basse se calcule selon la formule suivante :

$$\text{LIMITE BASSE recalculée} = \text{limite basse} \times \frac{\text{Jours d'activité réelle}}{\text{Jours d'activité du mois}}$$


	Jan	Fev	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie				10								
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	11	20	20	13					
Potentiel Heures	85	105	95	55	100	100	65					
Limite basse normale (pas d'abs)	63,33	63,33	63,33	63,33	63,33	63,33	63,33					
Limite basse recalculée	48,94		57,30	33,17			35,80					
soit 63,33 x	$\frac{17}{22}$		$\frac{19}{21}$	$\frac{11}{21}$			$\frac{13}{23}$					


NB : le recalcul de la modulation ne joue un rôle pour un mois donné qu'en cas **d'activité inférieure à la limite basse**.


26 LA GESTION DU COMPTEUR


La question de la limite basse (suite)


□ BILAN DU COMPTEUR

-  en janvier 2024 :
 - Mme BRISEBARRE a travaillé 17 jours / 22 \Rightarrow soit un potentiel de 85 h. d'activité
 - Mme BRISEBARRE a réalisé 87 heures d'activité
 - La limite basse recalculée du fait des absences du salarié est de 48,94 ($63,33 \times 17/22$). Elle est inférieure aux heures effectives (solde +), donc il n'y a pas d'heures « fictives » à réintégrer
 - **le solde de janvier est donc de + 2 (87 – 85)**

-  en février 2024 :
 - Mme BRISEBARRE a travaillé 21 jours / 21 \Rightarrow soit un potentiel de 105 h. d'activité
 - Mme BRISEBARRE a réalisé 101 heures d'activité
 - La limite basse n'a pas à être recalculée (pas d'absences), donc elle est de 63,33. Elle est inférieure aux heures effectives (solde +), donc il n'y a pas d'heures « fictives » à réintégrer
 - **le solde de février est donc de - 4 (101-105)**

-  en mars 2024 :
 - Mme BRISEBARRE a travaillé 19 jours / 21 \Rightarrow soit un potentiel de 95 h. d'activité
 - Mme BRISEBARRE a réalisé 57 heures d'activité
 - La limite basse doit être recalculée du fait des absences. Elle s'élève à 57,30 ($63,33 \times 19/21$)
 - Elle est supérieure aux heures effectives, donc il y a des heures « fictives » à réintégrer au nombre de 0,30 ($57,30 - 57,00$)
 - **le solde de mars est donc de -37,70 (57,30 - 95)**

-  en avril 2024 :
 - Mme BRISEBARRE a travaillé 11 jours / 21 \Rightarrow soit un potentiel de 55 h. d'activité
 - Mme BRISEBARRE a réalisé 131 heures d'activité
 - Le nombre d'heures réalisées est bien supérieur à la limite basse
 - **le solde d'avril est donc de + 76 (131- 55)**

-  en juillet 2023 :
 - Mme BRISEBARRE a travaillé 13 jours / 23 \Rightarrow soit un potentiel de 65 h. d'activité
 - Mme BRISEBARRE a réalisé 32 heures d'activité
 - La limite basse doit être recalculée du fait des absences. Elle s'élève à 35,80 ($63,33 \times 13/23$)
 - Elle est supérieure aux heures effectives, donc il y a des heures « fictives » à réintégrer au nombre de 3,80 ($35,80 - 32$)
 - **le solde de juillet est donc de -29,20 (35,80-65)**

27 LA GESTION DU COMPTEUR

La question de la limite haute



La limite haute des temps partiel sans absences

En matière de limite haute et contrairement à la limite basse, le guide d'application ne prévoit pas de re-calcul de la limite, même en cas de dépassement. De fait, la limite haute reste inchangée quel que soit le nombre de jours d'absence du salarié.

RAPPEL :

Les heures effectuées au-delà de la limite haute doivent être payées au salarié le mois de leur réalisation et retirées du compteur pour ne pas être payées une deuxième fois en fin d'année. Ces heures doivent garder un caractère tout à fait exceptionnel mais ne sont pas majorées.

Prenons l'exemple de Mme PITHIVIER qui a un contrat de travail aux conditions suivantes :

	H. effectives			H. rémunérées	
	par jour	par sem.	en 2024	par mois	en 2024
Mme PITHIVIER	4,50	22,50	1026,00	97,50	1170,00
			<i>22,50 x 45,60 sem.</i>	<i>1170 / 12</i>	<i>22,50 x 52 sem.</i>
Limite basse	par mois	Limite Haute			
57,00	85,50	114,00			
<i>85,50 - (85,50 x 1/3)</i>	<i>1026,00/12</i>	<i>85,50 + (85,50 x 1/3)</i>			

- Mme PITHIVIER a effectué en janvier 2024 : 120 heures d'activité. Elle n'a pas été absente du mois. Les 6 heures de dépassement de la limite haute devront être réglées ce mois-ci.



► Sur **KORRIGAN**, le bulletin de salaire de **janvier 2024** se présente comme suit :

S.	P.	DESIGNATION	BASE	TAUX	MONTANT
BAS1		Salaire de base Modulation	97,50	12,02	1171,95
		Absences			
ECO1		Nbre jours ouvrés du mois	22,00		
ECO2		Nbre Jours Absences	0,00		
ECO3		Nbre Jours Potentiel	22,00		
ECO4		Heures contrat / jour	4,50		
HPOT		PONTENTIEL HEURES DU MOIS	99,00		
		<u>Temps travail effectif</u>			
HEXO		Heures exo AAD	110,00		
HTRJ		Temps de déplacement	9,00		
HSMT		Visite médicale	0,00		
HORG		Organisation	1,00		
DEP		Dépassement 1/3 hes effectives	6,00	12,02	
		<u>Suivi modulation</u>			
ECMO		Ecart du mois	15,00		
ECUM		Ecart Cumulé			
BRUT					1244,07

La limite haute est fixée à **114,00 h**.
 Au cours du mois de janvier, on a comptabilisé pour le salarié 120 heures, soit **6,00** heures de plus.
 Le logiciel les ressort du total afin de pouvoir les payer en plus de la rémunération lissée puisque ces heures **doivent être rémunérées le mois de leur réalisation sans majoration**.
 L'écart du mois doit normalement correspondre à la différence entre les heures d'activité réelles (120 ici) et les heures potentielles (99), ce qui devrait donner 21,00. A ce chiffre, on retire les 6,00 qui sont déjà réglées, ce qui donne **15,00**.

27 LA GESTION DU COMPTEUR

La question de la limite haute (suite)



La limite haute des temps partiel avec temps absences

Prenons l'exemple de Mme DUMONT qui a un contrat de travail aux conditions suivantes :

	H. effectives			H.rémunérées	
	par jour	par sem.	en 2024	par mois	en 2024
Mme DUMONT	4,00	20,00	912,00	86,67	1040,00
			<i>20 x 45,60 sem.</i>	<i>1040/12</i>	<i>20 x 52 sem.</i>

Limite basse	par mois	Limite Haute
50,67	76,00	101,33
<i>76,00- (76,00 x 1/3)</i>	<i>75,67</i>	<i>76,00+ (76,00 x 1/3)</i>

- Mme DUMONT a effectué en janvier 2024 : 110 heures d'activité.
Elle a pris en janvier 2024 5 jours de congés payés.
La limite haute a été dépassée de 8,67 heures (110 – 101,33).

Les absences n'ont pas d'incidence sur le calcul des soldes de modulation.



► Sur **KORRIGAN** le bulletin de salaire de **janvier** se présente comme suit :

S.	P.	DESIGNATION	BASE	TAUX	MONTANT
BAS1		Salaire de base Modulation	86,67	11,4528	992,61
		Absences			
ECO1		Nbre jours ouvrés du mois	22,00		
ECO2		Nbre Jours Absences	5,00		
ECO3		Nbre Jours Potentiel	17,00		
ECO4		Heures contrat / jour	4,00		
HPOT		PONTENTIEL HEURES DU MOIS	68,00		
		<u>Temps travail effectif</u>			
HEXO		Heures exo AAD	100,00		
HTRJ		Temps de déplacement	9,00		
HSMT		Visite médicale	0,00		
HORG		Organisation	1,00		
DEP		Dépassement 1/3 hes effectives	8,67	11,4528	
		<u>Suivi modulation</u>			
ECMO		Ecart du mois	33,33		
ECUM		Ecart Cumulé			
BRUT					1091,91

La limite haute est fixée à **101,33 h**.
Au cours du mois de janvier, on a comptabilisé pour le salarié 110 heures, soit **8,67 heures de plus**.
Le logiciel les ressort du total afin de pouvoir les payer en plus de la rémunération lissée puisque ces heures **doivent être rémunérées le mois de leur réalisation sans majoration**.

L'écart du mois doit normalement correspondre à la différence entre les heures d'activité réelles (110 ici) et les heures potentielles (68), ce qui devrait donner 42. A ce chiffre, on retire les 8,67 qui sont déjà réglées, ce qui donne **33,33**.

28 LA GESTION DU COMPTEUR

Tableau de suivi de modulation remis au salarié

L'employeur doit fournir à son salarié chaque mois un **tableau de suivi de modulation**.
Ce document doit être remis avec la paye.

Il a pour but d'informer le salarié sur sa situation au regard de l'activité prévue par contrat (solde évolutif positif, négatif ou nul)

Prenons l'exemple du contrat de Mme GERBERE qui a été négocié sur la base d'une activité de 5,50 heures par jour aux conditions suivantes :

	H. effectives			H.rémunérées	
	par jour	par sem.	en 2024	par mois	en 2024
Mme SAROYAN	5,50	27,50	1 254,00	119,17	1 430,00
			<i>27,50 x 45,60 sem.</i>	<i>1430 / 12</i>	<i>27,50 x 52 sem.</i>
	Limite basse	par mois	Limite Haute		
	69,67	104,50	139,33		
	<i>104,50 - (104,50 x 1/3)</i>	<i>1254/12</i>	<i>104,50 + (104,50 x 1/3)</i>		

Le document de début de période de modulation prend sous APOLOGIC la forme suivante :

2024	janv	fev	mars	avr	mai	juin	juil	aou	sept	oct	nov	dec	TOTAL
Heures Lissées	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	119,17	1 430,04
Heures Liss. Effectives	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	104,50	1 254,00
Nb Jours Mois	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21	
Abs CP/Fériés (jours)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Abs Ass tps de Travail (J)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Abs non Indemniée (J)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Nb Jours Potentiels	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21	253,00
Moyenne Journalière	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	5,50	
Abs en heure	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Potentiel (Heures)	121,00	115,50	115,50	115,50	110,00	110,00	126,50	110,00	121,00	126,50	104,50	115,50	1 391,50
Heures effectives	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Heures excédentaires	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ecart mensuel	-121,00	-115,50	-115,50	-115,50	-110,00	-110,00	-126,50	-110,00	-121,00	-126,50	-104,50	-115,50	-1 391,50
Cumul de l'écart	-121,00	-236,50	-352,00	-467,50	-577,50	-687,50	-814,00	-924,00	-1045,00	-1171,50	-1276,00	-1391,50	-1 391,50

► On y retrouve notamment :

- les **heures lissées payées** mensuellement au salarié (ici, 119,17 h./mois)
- les **heures lissées effectives** (ici : 104,50 h./mois ou 1 254,00 heures annuelles).

Ces 1 254,50 heures correspondent à une **activité effective théorique** puisqu'elle a été calculée à partir d'un temps de présence de 45,60 semaines sur l'année (incluant juste les absences « prévisibles » dues aux congés payés et les jours fériés).

28 LA GESTION DU COMPTEUR

Tableau de suivi de modulation remis au salarié

EXEMPLES de tableau de suivi :

⇒ Pour JANVIER 2024 – Hypothèse 1 :

Mme GERBERE a une activité contractuelle de **5,50 h / jour**.

Les conditions de sa modulation pour 2024 se présentent comme suit :

**Tableau de correspondance entre le nbre d'heures d'activité journalière et les autres durées
Limites correspondante**



ANNEE : 2024 BASE : 45,60 semaines d'activité

	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2024				LIMITE (par mois)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
	5,00	25,00	95,00	1 140,00	5,00	25,00	108,33	1 300,00	63,33	126,67
5,25	26,25	99,75	1 197,00	5,25	26,25	113,75	1 365,00	66,50	133,00	
5,50	27,50	104,50	1 254,00	5,50	27,50	119,17	1 430,00	69,67	139,33	
5,75	28,75	109,25	1 311,00	5,75	28,75	124,58	1 495,00	72,83	145,67	

Mme GERBERE a effectué **90 heures** d'activité en janvier 2024 dans les conditions suivantes (elle a pris 5 jours de congés payés et un jour de congé sans solde) :

Mois	act /jour	J. Potentiels	Absences		J. Réels	Limite basse recalculée		Montant	Csq sur la modulatio ⁿ	
			OUI	NON		OUI	NON		OUI	NON
janv-24	5,50	22	x		16	x		50,67		x

5 jours de Congés payés 69,67 x 16/22
1 jour de congé sans solde

▪ Détail :

	janvier
Heures Lissées	119,17
Heures Liss. Effectives	104,50
Nb Jours Mois	22
Abs CP/Fériés (jours)	5
Abs Ass tps de Travail (J)	0
Abs non Indeminsée (J)	1
Nb Jours Potentiels	16
Moyenne Journalière	5,50
Abs en heure	0,00
Potentiel (Heures)	88,00
Heures effectives	90,00
Heures excédentaires	0,00
Ecart mensuel	2,00
Cumul de l'écart	2,00

Remarque : Les jours de congés sans solde sont assimilés à des **jours d'absences non indemnisées**. Mme GERBERE sera donc payée en janvier 2024 sur la base de 113,67 heures (119,17 heures – 5,50 heures) et non 119,17

L'écart mensuel se calcule en faisant la différence entre les heures effectuées et le potentiel d'heures prévues sur le mois, soit 2,00 (90 – 88).

Le re-calcule de la limite basse du fait des absences n'a pas d'incidence sur le compteur de modulation

28 LA GESTION DU COMPTEUR

Tableau de suivi de modulation remis au salarié

⇒ Pour JANVIER 2024 – Hypothèse 2

Mme GERBERE a un contrat de **5,50 h / jour** et a effectué **70 heures** d'activité en janvier 2024 aux mêmes conditions contractuelles que précédemment :

Mois	act /jour	J. Potentiels	Absences		J. Réels	Limite basse recalculée		Montant	Csq sur la modulat°	
			OUI	NON		OUI	NON		OUI	NON
janv-24	5,50	22	X		16	X		50,67		X

5 jours de Congés payés
1 jour de congé sans solde

69,67 x 16/22

	janvier
Heures Lissées	119,17
Heures Liss. Effectives	104,04
Nb Jours Mois	22
Abs CP/Fériés (jours)	5
Abs Ass tps de Travail (J)	0
Abs non Indeminiée (J)	1
Nb Jours Potentiels	16
Moyenne Journalière	5,50
Abs en heure	0,00
Potentiel (Heures)	88,00
Heures effectives	60,00
Heures excédentaires	0,00
Ecart mensuel	-28,00
Cumul de l'écart	-28,00

L'écart mensuel se calcule en faisant la différence entre les heures effectuées et le potentiel d'heures prévues sur le mois, soit -28,00 (88-60).

Le recalcul de la limite basse (à 50,67) n'a pas d'incidence puisque les heures effectuées y sont supérieures

⇒ Pour JANVIER 2022 – Hypothèse 3 :

Mme GERBERE a un contrat de **5,50 h / jour** et a effectué **66 heures** d'activité en janvier 2023 dans les conditions suivantes (pas de jours d'absence)

Mois	act /jour	J. Potentiels	Absences		J. Réels	Limite basse recalculée		Montant	Csq sur la modulat°	
			OUI	NON		OUI	NON		OUI	NON
janv-23	5,50	22		X	22	X	X	69,67		X

	janvier
Heures Lissées	119,17
Heures Liss. Effectives	104,04
Nb Jours Mois	22
Abs CP/Fériés (jours)	0
Abs Ass tps de Travail (J)	0
Abs non Indeminiée (J)	0
Nb Jours Potentiels	22
Moyenne Journalière	5,50
Abs en heure	0,00
Potentiel (Heures)	121,00
Heures effectives	66,00
Heures excédentaires	0,00
Ecart mensuel	-51,33
Cumul de l'écart	-51,33

Le salarié n'étant pas absent du mois, le nombre de jour d'activité potentielle est pour janvier de 22

L'employeur se doit de comptabiliser au compteur au minimum la valeur de la limite basse, ici de **69,67**
Le salarié m'ayant effectué que 66 heures, on rajoute 3,67 heures pour arriver à la limite basse.

L'écart est donc de **- 51,33**, ce qui correspond à la différence entre heures de la limite basse et le potentiel (69,67 – 121)

28 LA GESTION DU COMPTEUR

Tableau de suivi de modulation remis au salarié

⇒ Pour JANVIER 2024 – Hypothèse 4 :

Mme GERBERE a un contrat de **5,50 h / jour** et a effectué **149 heures** d'activité en janvier 2024 (ce qui est supérieure à la limite haute) avec 1 seul jour d'absence

Mois	act /jour	J. Potentiels	Absences		J. Réels	Limite haute recalculée		Montant	Csq sur la modulat°	
			OUI	NON		OUI	NON		OUI	NON
janv-23	5,50	22	x		21		x	139,33	x	

1 jours de Congés payés

	janvier
Heures Lissées	119,17
Heures Liss. Effectives	104,04
Nb Jours Mois	22
Abs CP/Fériés (jours)	1
Abs Ass tps de Travail (J)	0
Abs non Indeminsée (J)	0
Nb Jours Potentiels	21
Moyenne Journalière	5,50
Abs en heure	0,00
Potentiel (Heures)	115,50
Heures effectives	149,00
Heures excédentaires	9,67
Ecart mensuel	23,83
Cumul de l'écart	23,83

Un premier calcul ferait apparaître un écart positif de 33,50 heures (soit les heures réalisées (149,00) – les heures potentielles (115,50).

Les heures correspondantes au dépassement de la limite haute doivent être rémunérées le mois de leur effectivité, soit **9,67** (149 – 139,33)

Elles sont donc retirées de l'écart mensuel, ce qui donne 23,83 (33,50 – 9,67)

⇒ Pour JANVIER 2024 – Hypothèse 5 :

Mme GERBERE a un contrat de **5,50 h / jour** et a effectué **65 heures** d'activité en janvier 2024 dans les conditions suivantes (1 jour d'absence)

Mois	act /jour	J. Potentiels	Absences		J. Réels	Limite basse recalculée		Montant	Csq sur la modulat°	
			OUI	NON		OUI	NON		OUI	NON
janv-23	5,50	22	x		21	x		66,50	x	

1 jours de Congés payés

69,67 x 21/22

	janvier
Heures Lissées	119,17
Heures Liss. Effectives	104,04
Nb Jours Mois	22
Abs CP/Fériés (jours)	1
Abs Ass tps de Travail (J)	0
Abs non Indeminsée (J)	0
Nb Jours Potentiels	21
Moyenne Journalière	5,50
Abs en heure	0,00
Potentiel (Heures)	115,50
Heures effectives	65,00
Heures excédentaires	0,00
Ecart mensuel	-49,00
Cumul de l'écart	-49,00

L'employeur se doit de comptabiliser au compteur au minimum la valeur de la limite basse, recalculée du fait du jour d'absence.

Elle n'est donc pas de 69,67 mais de **66,50**.

Le salarié m'ayant effectué que 65 heures, on rajoute 1,50 heures pour arriver à la limite basse.

L'écart est donc de **- 49,00**, ce qui correspond à la différence entre les heures de la limite basse **recalculée** et le potentiel (66,50 – 115,50)

29 LA GESTION DES PLANNINGS

Modification des plannings / les refus

REGLE :

Le planning doit être remis au salarié :

- Obligatoirement **mensuellement** (Loi BORLOO – 26/07/06), par écrit, mais pas forcément le 1^{er} jour du mois
- **7 jours avant** son exécution (*pour un début d'intervention le 1^{er} avril, le 23 mars*).

Le planning n'a pas à être redonné au salarié en cas de modification.

Toute modification du planning ne peut normalement se faire dans un délai inférieur à 7 jours.

Toutefois, l'accord de branche donne la possibilité à l'employeur de modifier le planning sous deux conditions :

1 Dans un délai inférieur à 7 jours et supérieur ou égal à 4 jours :

En ce cas, le salarié peut refuser la modification de son planning **4 fois dans l'année**.

Au-delà, il n'aura pas le droit de refuser la mission et donc pourra être sanctionné si le planning n'est pas respecté.

- ✎ L'article 5 de l'accord de Branche du 30 mars 2006 relatif au temps modulé, précise que « tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur ».

- ☐ Pour les comptabiliser, l'employeur doit gérer un compteur spécifique.

2 Dans un délai inférieur à 4 jours (urgence) :

On parle ici d'intervention en urgence (soit par exemple du jour au lendemain, voire pourquoi pas dans la journée).

Pour qu'un salarié puisse être mobilisé « en urgence », il faut que 2 conditions soient remplies :

- L'intervention doit correspondre à l'un des actes essentiels de la vie courante :
 - *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.*

et

- L'intervention doit s'inscrire dans l'un des cas suivants :
 - *Remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,*
 - *Besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes dû à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,*
 - *Retour d'hospitalisation non prévu,*
 - *Aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.*

Dans ce cadre, le salarié peut refuser la modification de son planning **4 fois dans l'année**.

Au-delà, il n'aura pas le droit de refuser la mission et donc pourra être sanctionné si le planning n'est pas respecté.

29 LA GESTION DES PLANNINGS

Modification des plannings / les refus

2 Dans un délai inférieur à 4 jours (urgence) :


Ce principe signifie que le salarié éventuellement sollicité pour intervenir en dehors des conditions de la page précédente (actes essentielles et cas précis d'intervention) pourra refuser la modification de son planning :

- sans que ce refus ne soit comptabilisé
- sans que ce refus ne puisse donner lieu à sanction

Exemple :

Ainsi, s'il y a nécessité de remplacer un salarié malade, la remplaçante prévenue la veille pourra refuser s'il s'agit d'une prestation de ménage chez la personne aidée.

Elle pourra être sous condition (nombre total de refus épuisés) obligée d'intervenir l'après-midi chez un autre bénéficiaire pour de l'aide au repas.

 L'article 5 de l'accord de Branche du 30 mars 2006 relatif au temps modulé, précise que « tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur ».

Pour les comptabiliser, l'employeur doit gérer un compteur spécifique.



Contrepartie

En contrepartie, le salarié bénéficie d'un jour de congé supplémentaire dès la première acceptation d'une intervention en urgence. **Ce jour est à prendre en compte sur la période de modulation de l'année suivante, donc à compter du 1^{er} janvier N+1.**

Il a aussi la possibilité de refuser 4 fois ces interventions. Au-delà de 4 fois, son droit à congé est perdu.

En résumé :

		Délai de modification des horaires		
		Inférieur à 4 jours	Entre 4 et 7 jours	plus de 7 jours
Refus du salarié		Possible 4 fois par an*	Possible 4 fois par an	
Contrepartie		1 jour de congé supplémentaire**		
au-delà de 4 fois	Intervention pour l'un des 4 cas d'urgence et pour la réalisation d'un acte essentiel	Pas de possibilité de refuser la mission à la 5 ^{ème} demande (risque de sanction éventuelle si le salarié ne respecte pas son planning - le salarié perd son droit à congé supplémentaire)	Pas de possibilité de refuser la mission à la 5 ^{ème} demande (risque de sanction éventuelle si le salarié ne respecte pas son planning)	Pas de possibilité de refus
	Intervention ne rentrant pas dans les 4 cas d'urgence ou pour la réalisation d'un acte essentiel	Possibilité de refuser		

* uniquement si l'intervention est effectivement une intervention d'urgence et considérée comme telle

** droit acquis dès la première acceptation

31 LA PLAGE D'INDISPONIBILITE

1. La Règle

En contrepartie de la mise en œuvre des temps partiels modulés, les parties peuvent convenir d'une **plage de non disponibilité** pendant laquelle le salarié ne sera pas à la disposition de son employeur.

Il s'agit ici :

- d'un droit pour le salarié et non d'une obligation (il peut demander à en bénéficier ou non),

Il pourra toutefois éventuellement exceptionnellement travailler à la demande de son employeur.

Mais dans cette hypothèse, son refus ne pourra être sanctionné.

L'accord parle d'un jour ouvrable au maximum.

La plage de non disponibilité peut être moindre : quelques heures un jour donné, 1/2 journée ou être répartie sur 2 demi-journées dans la semaine.



Attention :

Le choix ne peut porter que sur les jours ouvrables. Le dimanche ne peut être choisi comme jour d'indisponibilité.

2. L'Evolution

L'une ou l'autre des parties peut souhaiter modifier la plage d'indisponibilité (la fixer au lundi au lieu du jeudi par exemple).

Il s'avère **qu'elle ne peut être modifiée unilatéralement** ni par les salariés, ni par l'employeur. Un accord est indispensable.

Il fera l'objet d'un avenant au contrat de travail si le contrat de travail la prévoyait expressément.

Cette plage horaire n'est peut-être pas contractualisée et apparaît simplement sur les plannings.

Le salarié ne peut pas exiger sa modification : il peut la demander mais l'employeur est en droit de refuser (attention toutefois à ce que ce refus soit motivé par des raisons d'organisation du service...).

La conséquence sera dès lors que le salarié sera obligé d'intervenir selon les plannings communiqués et notamment de respecter les plages de travail et d'indisponibilité fixées, **sous peine de commettre une faute pouvant être sanctionnée**.

Cela signifie aussi que si la plage d'indisponibilité reste la même d'un planning à l'autre, le salarié ne pourra pas imposer à son employeur de la modifier (à l'inverse, ce dernier ne peut non plus lui imposer une modification).

32 LA MODULATION AU JOUR LE JOUR

Agir sur les compteurs

L'employeur doit essayer au maximum d'équilibrer les compteurs en fin d'exercice et ce, afin de minimiser le risque de pertes financière :

en cas de solde négatif :

L'employeur sera obligé de régler à son salarié des heures non effectués (H. effectives < H. effectives potentielles).

en cas de solde positif :

L'employeur pourrait sous certaines conditions avoir l'obligation de majorer une partie des heures complémentaires

Le rééquilibrage des compteurs (entre les salariés ayant effectué trop d'heures et ceux qui n'en ont pas effectué assez) n'est pas chose aisé puisqu'il se heurte à un certain nombre de contraintes (qualification, disponibilité, déplacement, planning mandataire, réticences des personnes aidées,...).

Pour autant, l'employeur, qui a le droit d'agir sur les plannings, peut ainsi jouer sur les soldes positifs en mettant ses salariés au repos.

Il n'a aucunement à demander l'avis de son salarié. Il doit juste respecter les délais de prévenance.



La mise au repos des salariés

Exemple : Le compteur de Mme SALLUSTE qui doit effectuer par contrat 5 heures par jour, laisse apparaître au 31/07/2024 un solde positif cumulé de **80 heures**.

Base : 5 heures / jour

	Jan	Fev	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
Samedis	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Dimanches	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
Jours Fériés chômés	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie					10							
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	21	10	20	13					
Potentiel Heures	85	105	95	105	50	100	65					
Heures effectuées à domicile	78	100	60	130	60	110	90					
Déplacement	10		6	10	10	15	8					
Organisation du travail	1	1	1	1	1	1						
Visite médicale	1											
Formation												
Représentat° du personnel												
Autres heures												
TOTAL Heures travail effectif	90	101	58	141	71	126	98					
ECART	5	-4	-37	36	21	26	33					
CUMUL		1	-36	0	21	47	80					

32 LA MODULATION AU JOUR LE JOUR

Agir sur les compteurs

Pour Mme SALLUSTE, les limites sont les suivantes (63,33 / 126,67) :

ANNEE : 2024 BASE : 45,60 semaines d'activité

Temps partiel	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2024				LIMITE (par mois)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
	5,00	25,00	95,00	1 140,00	5,00	25,00	108,33	1 300,00	63,33	126,67

Afin de faire baisser le compteur dans des limites plus raisonnables, l'Association décide de mettre son salarié au repos une bonne partie du mois d'août et donc de ne lui faire effectuer que 75 heures (intervention + déplacement) soit une valeur immanquablement supérieure à la limite basse (63,33 heures)*.



*** Tenir compte de ce point est essentiel, puisque l'employeur a l'obligation de comptabiliser au compteur la limite basse même si aucune activité n'est effectuée.**

Base : 5 heures / jour

	Jan	Fev	Mars	Avr	Mai	Jun	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Jours	31	29	31	30	31	30	31	31	30	31	30	31
Samedis	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
Dimanches	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
Jours Fériés chômés	1	0	0	1	3	0	0	1	0	0	2	1
Jours normalement travaillés	22	21	21	21	20	20	23	20	22	23	19	21
Absences												
- Congés payés	5						10					
- Congés ancienneté												
- Congés de courte durée			2									
- absence pour maladie					10							
- congés sans solde												
- autres absence												
Potentiel (jours)	17	21	19	21	10	20	13	22				
Potentiel Heures	85	105	95	105	50	100	65	110				
Heures effectuées à domicile	78	100	60	130	60	110	90	65				
Déplacement	10		6	10	10	15	8	10				
Organisation du travail	1	1	1	1	1	1						
Visite médicale	1											
Formation												
Représentat° du personnel												
Autres heures												
TOTAL Heures travail effectif	90	101	58	141	71	126	98	75				
ECART	5	-4	-37	36	21	26	33	-35				
CUMUL		1	-36	0	21	47	80	45				

A NOTER :

Aucune absence particulière n'est à comptabiliser. Le salarié n'est pas en congés mais juste au repos. Cette intervention sur les plannings a permis de faire passer le compteur de **+ 80 à + 45**.

Ces heures non effectuées peuvent être accordées à un salarié en solde négatif et rééquilibrer ainsi son compteur.



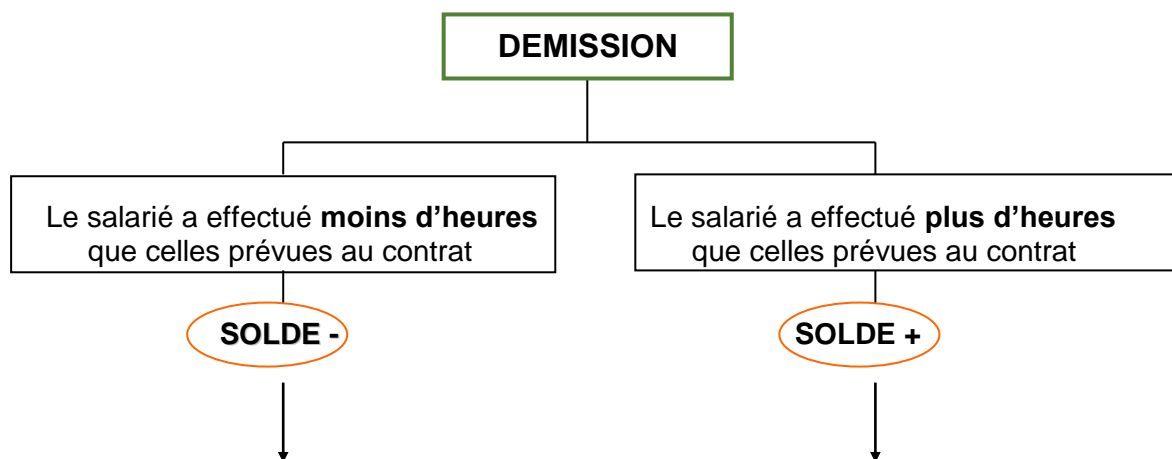
Le salarié ne peut aucunement s'opposer à sa mise au repos par l'employeur

33 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Par démission

Le contrat de travail est rompu :
- pour démission du salarié,

REGLE : La rémunération est régularisée sur la base du **temps réel de travail**



Si le salarié a perçu une rémunération supérieure à son activité réelle, celle-ci pourrait théoriquement lui être retenue et **l'Association serait en droit de lui demander le remboursement des sommes perçues** sans contrepartie d'activité (l'accord le prévoit).

Toutefois, il convient de se montrer prudent

En effet, le salarié pourra invoquer devant les prud'hommes la mauvaise gestion des contrats de travail surtout si il apparaît qu'au sein de l'Association certains salariés ont des soldes positifs d'heures qui auraient pu lui être accordées.

L'Association solde le compteur. Si il s'avère qu'il est positif, elle régularise la situation en payant au salarié les heures d'activité effectuées en plus de celles prévues par contrat (éventuellement majorées).

▶ A NOTER :



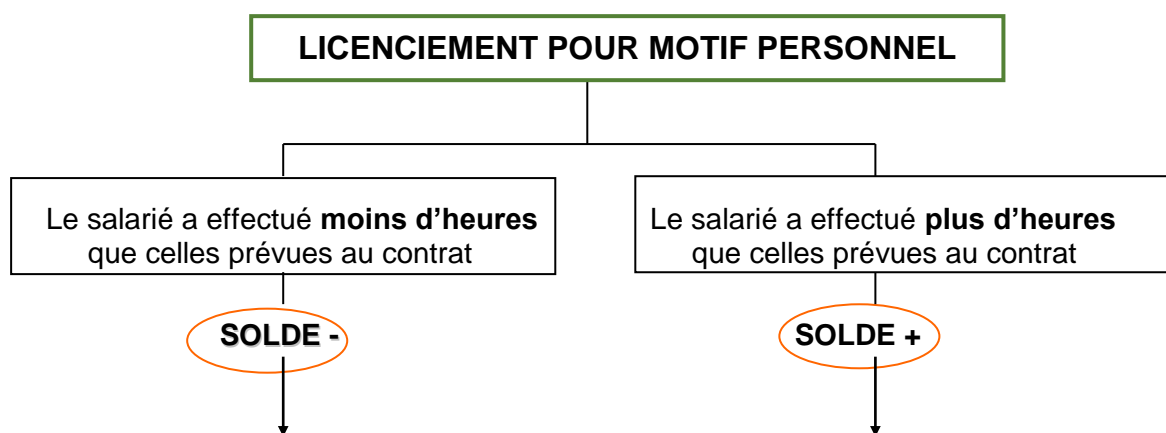
*Dans l'hypothèse où le salarié doit rembourser son employeur, celui-ci pourrait imputer cette somme due **sur les sommes qui lui doit au titre des indemnités de fin de contrats (congrés payés par exemple).***

34 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour licenciement - Pour motif personnel

- Le contrat de travail est rompu :
- pour licenciement pour motif personnel
 - faute grave ou lourde

REGLE : La rémunération est régularisée sur la base du **temps réel de travail**



Comme dans le cadre d'une démission, l'employeur peut demander à son salarié licencié pour motif personnel de lui rembourser les heures qui n'ont pas été effectuées.

Ici aussi, le Conseil des Prud'hommes éventuellement saisi pourra remettre en cause cette procédure s'il estime que l'Association en ne donnant pas d'activité à son salarié n'a pas satisfait à ses obligations.

L'Association solde le compteur et régularise la situation en payant au salarié les heures d'activité qui ont été effectuées en plus de celles prévues par contrat (éventuellement majorées).

<p>Calcul de l'Indemnité de Licenciement</p>	<p>L'indemnité est calculée sur le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois selon l'hypothèse la plus favorable au salarié. Il va sans dire qu'il faut tenir compte de l'ensemble des rémunérations versées (y compris les régularisations du solde du compte de compensation, le dernier salaire étant ici complété en fonction des heures de dépassement réellement effectuées et rajoutées).</p>
<p>Notion de Préavis</p>	<p>Dans la mesure où la rémunération est lissée, le préavis (qu'il soit effectué ou non) doit être rémunéré comme un mois habituel. Le préavis est à comptabiliser dans le calcul de l'ancienneté.</p>

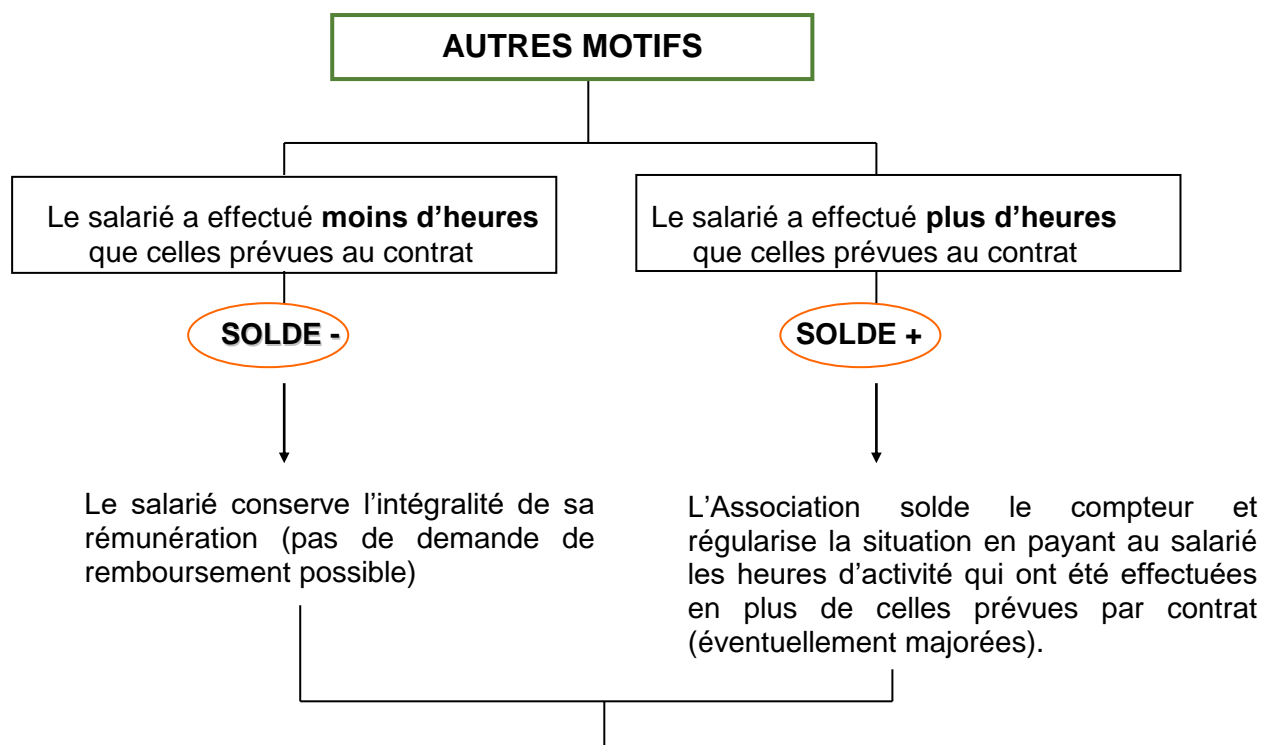
35 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour licenciement économique - Retraite - Inaptitude

Le contrat de travail est rompu :

- pour licenciement économique,
- pour inaptitude médicalement constaté,
- pour départ à la retraite au cours de la période de modulation

REGLE : Le salarié conserve l'intégralité de la rémunération perçue



<p>Calcul de l'Indemnité de Licenciement (inaptitude) ou de départ à la retraite</p>	<p>L'indemnité est calculée sur le salaire brut moyen des 3 ou 12 derniers mois selon l'hypothèse la plus favorable au salarié. Il va sans dire qu'il faut tenir compte de l'ensemble des rémunérations versées (y compris les régularisations du solde du compte de compensation, le dernier salaire étant ici compléter en fonction des heures de dépassement réellement effectuées et rajoutées).</p>
<p>Notion de Préavis</p>	<p>Dans la mesure où la rémunération est lissée, le préavis (qu'il soit effectué ou non) doit être rémunéré comme un mois habituel. Le préavis est à comptabiliser dans le calcul de l'ancienneté.</p>



ANNEXES

- Tableau de correspondance entre l'activité journalières et les autres durées. / Limites correspondantes
- Tableau de comptabilisation des refus

Tableau de correspondance entre le nbre d'heures d'activité journalière et les autres durées

Limites correspondante



YONNE

ANNEE : 2024

BASE : 45,60 semaines d'activité

	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2024				LIMITE (par mois)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	1,00	5,00	19,00	228,00	1,00	5,00	21,67	260,00	12,67	25,33
	1,25	6,25	23,75	285,00	1,25	6,25	27,08	325,00	15,83	31,67
	1,50	7,50	28,50	342,00	1,50	7,50	32,50	390,00	19,00	38,00
	1,75	8,75	33,25	399,00	1,75	8,75	37,92	455,00	22,17	44,33
	2,00	10,00	38,00	456,00	2,00	10,00	43,33	520,00	25,33	50,67
	2,25	11,25	42,75	513,00	2,25	11,25	48,75	585,00	28,50	57,00
	2,50	12,50	47,50	570,00	2,50	12,50	54,17	650,00	31,67	63,33
	2,75	13,75	52,25	627,00	2,75	13,75	59,58	715,00	34,83	69,67
	3,00	15,00	57,00	684,00	3,00	15,00	65,00	780,00	38,00	76,00
	3,25	16,25	61,75	741,00	3,25	16,25	70,42	845,00	41,17	82,33
	3,50	17,50	66,50	798,00	3,50	17,50	75,83	910,00	44,33	88,67
	3,75	18,75	71,25	855,00	3,75	18,75	81,25	975,00	47,50	95,00
Temps partiel	4,00	20,00	76,00	912,00	4,00	20,00	86,67	1 040,00	50,67	101,33
	4,25	21,25	80,75	969,00	4,25	21,25	92,08	1 105,00	53,83	107,67
	4,50	22,50	85,50	1 026,00	4,50	22,50	97,50	1 170,00	57,00	114,00
	4,75	23,75	90,25	1 083,00	4,75	23,75	102,92	1 235,00	60,17	120,33
	5,00	25,00	95,00	1 140,00	5,00	25,00	108,33	1 300,00	63,33	126,67
	5,25	26,25	99,75	1 197,00	5,25	26,25	113,75	1 365,00	66,50	133,00
	5,50	27,50	104,50	1 254,00	5,50	27,50	119,17	1 430,00	69,67	139,33
	5,75	28,75	109,25	1 311,00	5,75	28,75	124,58	1 495,00	72,83	145,67
	6,00	30,00	114,00	1 368,00	6,00	30,00	130,00	1 560,00	76,00	151,50 **
	6,25	31,25	118,75	1 425,00	6,25	31,25	135,42	1 625,00	79,17	151,50 **
	6,50	32,50	123,50	1 482,00	6,50	32,50	140,83	1 690,00	82,33	151,50 **
	6,75	33,75	128,25	1 539,00	6,75	33,75	146,25	1 755,00	85,50	151,50 **
Temps plein	Nbre d'Heures d'activité 2024				Nbre d'Heures rémunérées 2023				LIMITE (par semaine)	
	par jour	hebdo.	par mois	par an	par jour	hebdo.	par mois	par an	basse	haute
	7,00	35,00	133,00	1 596,00	7,00	35,00	151,67	1 820,00	28,00	40,00 *

* Pour les temps plein, la limites se calculent obligatoirement à la semaine

** La Limite haute ne doit jamais dépasser le temps plein (soit 151,67 h)

