

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

ACCORD de branche signé le 30 mars 2006	Guide paritaire d'application
<div data-bbox="215 600 1090 791" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> <p>ACCORD DE LA BRANCHE</p> <p>DE L'AIDE A DOMICILE</p> <p>RELATIF AUX TEMPS MODULES</p> </div>	<p>A travers ce guide d'application, les partenaires sociaux signataires de l'accord de branche relatifs aux temps modulés, ont souhaité expliciter les différentes dispositions de ce texte afin d'en faciliter sa mise en œuvre au sein des associations.</p> <p>Les explications et les exemples ont pour objectif de permettre à chacun d'appréhender au mieux le mécanisme de la modulation et ses conséquences en termes d'organisation du temps de travail.</p> <p>Ce guide est donc un outil qui va permettre aux employeurs comme aux salariés d'acquérir une compréhension identique de cet accord afin de favoriser le dialogue social sur la modulation et de prévenir d'éventuels litiges quant à son application.</p>

## **PREAMBULE**

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 2 : SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION**

#### **ARTICLE 2-1 : SALARIES CONCERNES**

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

#### **ARTICLE 2-2 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

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

#### **ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE**

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

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

#### **ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE**

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

**ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION**

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

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

**Article 4 : Absences**

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

**ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION**

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

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

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

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

**Article 4 : Absences**

<p>Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L.212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.</p>	<p><u>Alinéa 2:</u> Selon l'article L212.2.2 du Code du travail et la loi n°87-423 du 19 juin 1987, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective de travail :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;</li> <li>2. pour cause d'inventaire ;</li> <li>3. à l'occasion du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.</li> </ol> <p>Les heures perdues peuvent être récupérées non seulement lorsque le ou les deux jours de pont succèdent au jour férié, mais également lorsque le ou les jours de pont précèdent le jour férié. En revanche, un même jour férié ne peut permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours ouvrables de pont qui le précèdent et ceux qui le suivent. Ainsi, lorsque, à l'occasion du jour férié tombant un mercredi 8 mai, l'employeur décide de faire chômer son personnel pendant 4 jours : 2 jours précédant le jour férié (lundi et mardi) et 2 jours suivant le jour férié (jeudi et vendredi), il peut faire récupérer soit le pont précédant le jour férié (lundi et mardi) soit le pont suivant le jour férié (jeudi et vendredi) et non les deux ponts. Cass.Soc. 18 mai 1999, n°97-13.131, SEIA Cce de la SEIA : Bull.civ.V.n°224 ; Code du travail L.212-2-2.</p> <p>Cette liste est limitative et ne peut être allongée conventionnellement. L'employeur ne peut imposer de récupérer</p>
--	--

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



<p>d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.</p> <p>La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.</p> <p>Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1<sup>er</sup> jour de leur exécution.</p> <p>Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.</p>	<p><u>Alinéa 3 :</u> La notification du planning est faite à chaque salarié par écrit une fois par mois, soit au cours des réunions mensuelles organisées à l'initiative de l'employeur, soit par courrier soit par remise en mains propres.</p> <p><u>Alinéa 4 :</u> Les plannings sont notifiés aux salariés 7 jours avant le 1<sup>er</sup> jour de leur exécution. Dans la mesure du possible, il est conseillé d'anticiper ce délai de 7 jours afin d'améliorer l'organisation du travail.</p> <p><u>Alinéa 5 :</u> Le code du travail prévoit une dérogation au délai de 7 jours dans la limite de 3 jours. Ce délai de prévenance est porté à 4 jours dans l'accord de branche. Il s'agit bien d'un changement d'horaire au regard du planning initial. L'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance en cas de changement d'usager chez qui le salarié intervient, si ce changement n'a aucune incidence sur le planning préalablement fixé.</p> <p><i>Exemple 1 : un salarié travaille chez madame A le lundi de 9</i></p>
--	--

En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L.212-4-3, L.212-4-4, L.212-4-6, et L.212-8 du code du travail, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

*heures à 11 heures puis chez Madame B de 14h00 à 16h00. Si l'employeur demande à la salariée de travailler le lundi chez Madame B de 9h00 à 11h00 et d'aller chez Monsieur C de 14h00 à 16h00, il n'a pas à respecter de délai de prévenance dans la mesure où les horaires fixés au planning sont respectés.*

*Exemple 2 : si l'employeur demande à la même salariée d'intervenir chez Madame A de 12h00 à 14h00, dans ce cas l'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance prévu à l'article 3 de l'accord de branche dans la mesure où il y a une modification des horaires préalablement fixés dans le planning.*

Alinéa 6 :

Les actes considérés comme essentiels de la vie courante sont notamment :

aide à la mobilisation et aux déplacements, toilette, habillage, alimentation, aide aux fonctions d'élimination, soins, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices, transport... et tous les actes qui en découlent directement.

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

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

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

<p>Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.</p> <p>Les contreparties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7</li> </ul>	<p>Les 4 cas d'urgence définis dans l'article 3 de l'accord ne peuvent faire l'objet d'aucune modification.</p> <p>Aussi, seuls ces points :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,</li> <li>▪ besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel, (<i>ex : un enfant dont l'aidant habituel, à savoir la mère, est absent de manière non prévisible</i>)</li> <li>▪ retour d'hospitalisation non prévu, (<i>ex : un usager sort d'hospitalisation de manière non prévue et nécessite l'intervention d'un service pour l'accomplissement d'acte essentiel</i>)</li> <li>▪ aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée,</li> </ul> <p>combinés à l'accomplissement d'un acte essentiel peuvent déclencher la procédure d'urgence.</p> <p><u>Alinéa 7 :</u> Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples pour respecter les dispositions telles que la durée maximale du travail (Article L 324-2 du Code du Travail). En aucun cas il ne s'agit d'identifier les coordonnées des autres employeurs.</p> <p><u>Alinéa 8 : Contreparties :</u> Comme il est indiqué à l'alinéa 9, pour identifier le nombre de refus de chaque salarié au cours de la période concernée, il est</p>
--	--

jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

- Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions ; au delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

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

L'article 10.2 alinéa 1 de la convention collective concernant les

préférable de mettre en place un compteur spécifique pour chaque délai de prévenance (entre 7 et 4 jours et inférieur à 4 jours). Cela permettra de déclencher ou non l'ouverture du droit à un jour de congé supplémentaire.

Exemple 1 :

Remplacement d'un collègue suite à une maladie - Période de référence 1<sup>er</sup> juin 2005– 31 mai 2006

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

Exemple 2 :

Période de référence 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 31 décembre 2005.

*Première hypothèse :*

*Une salariée a accepté une intervention d'urgence en mai 2005. Elle n'a pas refusé par la suite quatre interventions d'urgence sur la période de référence. Elle pourra donc prendre son jour de congé supplémentaire entre le 1<sup>er</sup> janvier 2006 et le 31 décembre 2006.*

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

Dans chacune de ces deux conventions, une disposition prévoit

<p>différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).</p> <p>L'article 30.2 alinéa 3 de la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).</p> <p><b>ARTICLE 6: SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE</b></p> <p>Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.</p> <p>Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales</p> <p><b>CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE</b></p> <p><b>ARTICLE 7 : PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE</b></p>	<p>que toute mesure de licenciement (sauf cas de faute grave) doit être précédée d'au moins deux sanctions disciplinaires. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de la modulation du temps de travail.</p> <p><b>ARTICLE 6 : SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE</b></p> <p>Dans tous les autres cas de rupture, comme par exemple celui de la démission, lorsque le compte de compensation est négatif, le salarié sera amené à rembourser les salaires trop perçus.</p> <p><b>CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE</b></p> <p><b>ARTICLE 7: PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE</b></p>
--	---

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

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

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

#### **ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN**

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

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

#### Alinéa 2 :

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

#### Alinéa 3 :

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

C'est une démarche préalable et obligatoire.

#### **ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN**

L'horaire hebdomadaire est de 35 heures pour l'ensemble des salariés à temps plein.

Les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures par semaine se compensent automatiquement. Néanmoins seules les heures comprises entre les limites inférieures et supérieures se compensent (les heures entre 28 et 40 heures semaine).

**ARTICLE 9 : LIMITATION**

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

**ARTICLE 9 : LIMITATION**

Les limites inférieures et supérieures se calculent uniquement sur le temps de travail effectif et non pas sur les heures lissées donnant lieu à rémunération. Les limites fixées par cet article sont le cadre hebdomadaire dans lequel s'effectue la modulation (28h et 40 h). En dehors des cas d'absences rémunérées ou non, dans le cas où un employeur ne peut pas planifier 28 heures sur une semaine, les heures non effectuées en deçà de 28 heures ne pourront faire l'objet d'une compensation.

**Exemple 1 :**

*Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 21 heures les autres jours.*

*Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 21 heures. , les 7 heures de différentiel entre 21heures (travail effectif) et 28 heures (limite basse de modulation) ne seront pas compensées. En aucun cas la salariée ne devra 7 heures de travail à la structure puisque la salariée sur la semaine a bien effectué une durée fictive de 35 heures (21h de travail effectif +14h de congés)*

**Exemple 2:**

*Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 30 heures les autres jours.*

*Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 30 heures. Sur le compteur temps de travail rémunéré apparaîtront 30 h au titre du travail effectif et 14h au titre des congés payés. L'addition des 30 h de travail effectif et des 14h de congés payés = 44 heures.*

*Cependant, cela ne crée pas d'heures supplémentaires, en effet les congés payés ne sont pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> décembre 2004)*

**ARTICLE 10 : PERIODE DE MODULATION**

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

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

**ARTICLE 11 : CONTRAT DE TRAVAIL**

*Exemple 3 :*

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

- *1<sup>ère</sup> semaine : 35 heures*
- *2<sup>ème</sup> semaine : 24 heures (\*)*
- *3<sup>ème</sup> semaine : 42 heures*
- *4<sup>ème</sup> semaine : 36 heures*

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

*Dans le comptage des heures du mois, il apparaîtra :*

- *1<sup>ère</sup> semaine : 35 heures*
- *2<sup>ème</sup> semaine : 28 heures*
- *3<sup>ème</sup> semaine : 40 heures*
- *4<sup>ème</sup> semaine : 36 heures*

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

**ARTICLE 10: PERIODE DE MODULATION**

Alinéa 2 :

Si l'employeur choisit une autre période que l'année civile, il devra, au préalable, consulter les représentants du personnel. En aucun cas, cette période ne peut être inférieure ou supérieure à douze mois.

**Article 11: CONTRAT DE TRAVAIL**

L'accord rend obligatoire la rédaction d'un contrat de travail pour



<p>Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'identité des deux parties,</li> <li>• la date d'embauche,</li> <li>• le secteur géographique de travail,</li> <li>• la durée de la période d'essai,</li> <li>• la nature de l'emploi,</li> <li>• la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi)</li> <li>• le coefficient professionnel,</li> <li>• les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,</li> <li>• la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année,</li> <li>• la durée des congés payés,</li> <li>• la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,</li> <li>• les conditions de la formation professionnelle,</li> <li>• les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance,</li> <li>• la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.</li> </ul> <p><b>ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES</b></p> <p>Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.</p> <p>Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L 212-5 du Code du Travail ni le repos compensateur prévu par l'article L 212-5-1 du Code du Travail.</p>	<p>les salariés à temps plein modulé.</p> <p>Les durées annuelle et mensuelle de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté...).</p> <p>Pour autant cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.</p> <p><b>ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES</b></p>
--	--

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

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

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié .

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

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

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

Alinéa 3 :

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

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

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

Dernier alinéa :

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

#### ARTICLE 14 : REGULARISATION

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

spécifique.

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

#### ARTICLE 14 : REGULARISATION

##### Alinéa 1 :

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

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

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

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

Ainsi, les salariés à temps plein modulé qui souhaitent diminuer leur temps de travail seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un

<p>La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.</p> <p>Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.</p> <p>En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.</p> <p>En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 15 du présent accord.</p>	<p>emploi équivalent. (article L212-4-9 du code du travail).  Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par avenant au contrat de travail</p> <p><u>Alinéa 2 :</u>  L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.</p> <p><u>Alinéa 3 :</u>  Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions de décompte différentes, la durée légale annuelle de travail se calcule selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord de branche de l'aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000 et avec un nombre d'heures plafonnées à 1607 heures par an.</p> <p><i>Exemple 1 :</i></p> <p><i>Nombre de jours travaillés dans l'année : 365 jours - 52 dimanches - 30 jours ouvrables de congés payés - 8 jours fériés (*) (prévus à l'art. L 222-1 qui ne tombent pas un samedi ou un dimanche) = 275 jours.</i></p> <p><i>(*) chiffre variable d'une année sur l'autre.</i></p> <p><i>Nombre de semaines travaillées : 275 / 6 = 45,83.</i></p>
--	---

*Durée annuelle de travail effectif = 35 x 45,83 = 1604h heures.*

*A l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'année est de 1613 heures.*

*Le salarié a donc effectué 9 heures supplémentaires. C'est-à-dire :*

*- 1613h – 1604h = 9h*

*ou*

*- 1613 : 45,83 = 35,195 heures en moyenne par semaine sur l'année.*

*Il s'avère qu'il a réalisé une moyenne de 0,195 heures supplémentaires par semaine*

*soit 0,195 X 45,83 = 8,94 heures supplémentaires.*

Ces 9 heures supplémentaires ouvrent droit soit à un paiement majoré de 25% si la structure compte plus de 20 salariés, et de 10% si elle en compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent.

Attention, il vous faut déduire de ces heures supplémentaires, celles qui ont déjà été payées en cours d'années (c'est-à-dire réalisées au-delà de la limite supérieure hebdomadaire) si elles sont intégrées dans le total des heures de travail effectif.

Exemple 2 :

*Si à l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'année est à 1620h (\*) et pendant l'année, la durée hebdomadaire ne dépasse pas 40 heures, sauf pendant 2 semaines où elle a atteint 42 heures.*

- **4 heures supplémentaires** seront payées sur le mois de réalisation au taux majoré de 25 % si la structure compte plus de 20 salariés et de 10% si elle en compte moins,*

<p><b>ARTICLE 15 : CONTREPARTIES</b></p> <p>En contrepartie à la modulation du temps de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.</li> </ul> <p><b>ARTICLE 16 : PERSONNEL D'ENCADREMENT</b></p> <p>Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.</p> <p><b>ARTICLE 17 : CHOMAGE PARTIEL</b></p> <p>La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de</p>	<p><i>soit à un repos compensateur de remplacement équivalent. En effet, les heures au-delà de la limite supérieure de 40 heures fixée par l'accord constituent des heures supplémentaires.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>20 heures supplémentaires</b></li> <li>- <b>1620 – 4 = 1616</b></li> <li>- <b>1616 – 1604 = 12 heures supplémentaires</b> seront payées en fin d'année au taux majoré de 25% si la structure compte plus de 20 salariés et de 10% si elle compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent.</li> </ul> <p>(*) si le compteur n'intègre pas les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite haute (dans cet exemple 4h), celles-ci ne devront pas être déduites du décompte final (soit dans cet exemple 1620h – 1604h).</p> <p><b>ARTICLE 15 : CONTREPARTIES</b></p> <p>Pour dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 50 heures, l'employeur doit, au préalable, demander une autorisation à l'Inspection du Travail.</p>
--	---

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

### **CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE**

#### **ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE**

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

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

### **CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE**

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

#### **ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE**

##### Alinéa 2 :

L'estimation pourra être faite sur deux bases :

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

*Exemple pour la base réelle :*

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

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

**ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE**

*La moyenne travaillée sur l'année est de :  
120 heures. – 1/3 (30heures) = 90h + 10% de 30 heures = 93 h.  
L'employeur devra donc proposer au salarié un contrat modulé de 93 heures mensuelles.  
L'employeur peut proposer une durée du travail supérieure à 93 heures.*

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

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

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

**ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE**



<p>Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de Branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.</p> <p>En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.</p> <p>Le travail à temps partiel modulé, ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.</p> <p>En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.</p> <p><b>ARTICLE 20 : DUREE DU TRAVAIL</b></p>	<p>Cet article vient rappeler que l'accord qui régit le statut des salariés à temps partiel dans notre branche d'activité est applicable dans le cadre de la modulation.</p> <p><u>Alinéa 4 :</u>  Avant toute nouvelle embauche l'employeur doit vérifier les demandes formulées par les salariés à temps partiels modulés souhaitant reprendre un emploi à temps complet (pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent).</p> <p>Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par avenant au contrat de travail.  Dans ce cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.</p> <p><b>ARTICLE 20 : DUREE DU TRAVAIL</b></p> <p>Cet article vient préciser les règles qui régissent la durée de</p>
---	--

<p><b>ARTICLE 20-1 : DUREE MINIMALE CONTRACTUELLE</b></p> <p>Le recours au travail à temps partiel, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article L.212-4-3 du code du travail. Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an.</p> <p>Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.</p> <p><b>ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE</b></p> <p>La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à une heure. Cette durée minimale peut être réalisée en deux interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et</p>	<p>travail des salariés à temps partiel dans le cadre de la modulation notamment en ce qui concerne les durées minimales, les variations et les limites de cette durée.</p> <p><b>ARTICLE 20-1 : DUREE MINIMALE CONTRACTUELLE</b></p> <p><u>Alinéa 1 :</u> La durée minimale contractuelle de 70 h / mois ou 200 h / trimestre ou 800 h / an, s'impose à l'ensemble des structures.</p> <p><u>Alinéa 2 :</u> Lorsque la situation de la structure ne permet d'assurer 70h /mois ou 200 h / trimestre ou 800 h / an, des contrats individuels d'une durée inférieure peuvent être négociés. La consultation des délégués du personnel, s'ils existent, doit avoir lieu avant la conclusion des contrats. S'il n'y a pas de représentants du personnel, ces contrats seront conclus par accord entre les parties.</p> <p><b>ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE</b></p> <p>Il s'agit ici <b>uniquement</b> d'une durée minimale de travail effectif par jour travaillé qui ne doit absolument pas se confondre avec <b>une durée minimale d'intervention</b> (notion qui n'existe pas dans notre branche d'activité).</p>
--	--

<p>des centres de soins.</p>	<p>La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est de 1 heure. Elle peut être réalisée en deux interventions au maximum.</p> <p><i>Exemple 1 : une intervention de 15 minutes suivie consécutivement d'un temps de déplacement d'une demie heure, puis une intervention de 15 minutes.</i></p> <p><i>Exemple 2 : Une intervention de 30 minutes, 10 minutes de déplacement puis une intervention de 20 minutes.</i></p> <p>Il est à préciser que cette limite de deux interventions réalisées dans le cadre de la durée minimale de travail effectif par jour travaillé ne s'applique pas aux SSIAD et aux centres de soins.</p> <p>Nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que l'utilisation régulière de cet article pourrait entraîner une difficulté pour respecter la durée de travail effectif inscrite au contrat.</p>
<p><b>ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE</b></p> <p>La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.</p>	<p><b>ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE</b></p> <p>Cet article précise les limites dans lesquelles la durée de travail effectif mensuelle des salariés à temps partiels peut varier à la hausse ou à la baisse.</p> <p>Ainsi, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée.</p> <p>Les limites inférieures et supérieures se calculent uniquement sur le temps de travail effectif et non pas sur les heures lissées donnant lieu à rémunération.</p> <p><i>Exemple :</i></p>

<p>En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.</p> <p><b>ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p>Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'identité des parties,</li> <li>- la date d'embauche,</li> <li>- le secteur géographique de travail,</li> <li>- la durée de la période d'essai,</li> <li>- la nature de l'emploi,</li> <li>- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi),</li> <li>- le coefficient professionnel,</li> <li>- la durée annuelle de travail rémunéré,</li> <li>- la durée annuelle de travail effectif,</li> <li>- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif,</li> <li>- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré,</li> <li>- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,</li> <li>- les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne),</li> <li>- la durée des congés payés,</li> <li>- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,</li> <li>- les conditions de la formation professionnelle,</li> </ul>	<p><i>Un contrat prévoyant une durée mensuelle de travail effectif de 90h, le salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 120h par mois et moins de 60 heures.</i></p> <p>Même si un salarié à temps partiel modulé a une durée de travail de référence contractuelle qui est mensuelle, en aucun cas, il ne pourra travailler 35h ou plus par semaine.</p> <p><b>ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL</b></p> <p>L'accord rend obligatoire la rédaction d'un contrat de travail pour les salariés à temps partiel modulé.</p> <p>Hors le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, Les durées annuelle et mensuelle de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté...).</p> <p>Or le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.</p>
--	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,</li> <li>- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel,</li> <li>- la contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.</li> </ul> <p>Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.</p> <p><b>ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL</b></p>	<p><u>Dernier alinéa :</u></p> <p>Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples, non pas pour identifier les coordonnées des autres employeurs, mais pour respecter les dispositions telles que la durée du travail (Article L 324-2 du Code du Travail.)</p> <p>Tout employeur confondu un salarié ne peut travailler plus de 48 heures sur une semaine ou travailler plus d'une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives. (<i>Article L.212-7 -2<sup>ème</sup> du code du travail</i>)</p> <p>L'employeur doit veiller au respect de ces dispositions légales sous peine d'encourir des sanctions pénales.</p> <p>En cas d'infraction à ces dispositions l'employeur doit inviter le salarié à démissionner de l'un de ses emplois. En cas de refus, l'employeur peut être amené à licencier le salarié pour non respect des obligations légales et réglementaires qui constituerait alors le motif de licenciement. En tout état de cause, la procédure de licenciement doit être appliquée.</p> <p><b>ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL</b></p> <p>Cet article fixe le régime juridique des heures de dépassement annuel au regard de la durée annuelle contractuelle.</p> <p>Deux conséquences dans ce cas de figure.</p>
--	---

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, en application de l'article L.212-4-6 du Code du Travail.

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

Alinéa 1 :

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

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

*Exemple :*

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

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

Alinéa 2 :

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

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

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

*En outre, les heures de dépassement annuel effectuées au-delà de la durée annuelle et dans la limite du dixième de la durée annuelle prévue au contrat sont payées au taux horaire normal. Soit dans l'exemple 100h (10% de la durée annuelle prévue au contrat) payées au taux horaire normal.*

*Et les heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 15%. Soit dans l'exemple : 20h*

<p><b>ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE</b></p> <p>Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,</li><li>- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,</li><li>- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,</li><li>- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.</li></ul> <p>L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.</p> <p><b>ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE</b></p> <p>Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois interruptions.</p>	<p><i>payées au taux horaire majoré de 15%.</i></p> <p><b>ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE</b></p> <p><b>ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE</b></p>
---	--

<p>La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.</p> <p>De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.</p> <p>Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures,</li> <li>- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile,</li> <li>- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.</li> </ul>	<p><u>Alinéa 4 :</u></p> <p>La contrepartie prévue en cas de dérogation aux dispositions de l'article 24 doit être inscrite au contrat de travail. Il sera possible après discussion entre les parties de modifier la contrepartie choisie par période de référence.</p> <p>Pour rappel, l'article L.212-4-4 du code du travail, prévoit que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit expressément, soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.</p>
<p><b>ARTICLE 25 : REGULARISATION</b></p> <p>Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.</p>	<p><b>ARTICLE 25 : REGULARISATION</b></p> <p><u>Alinéa 1 :</u></p> <p>La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée du travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.</p> <p>L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée</p>



<p>La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.</p> <p>Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.</p> <p>Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.</p>	<p>contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de problème économique dûment constaté (<i>article L.321-1 du code du travail</i>)</li> </ul> <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- suite à la demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat</li> </ul> <p>Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.</p> <p><u>Alinéa 2 :</u> L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.</p> <p><u>Alinéa 4 :</u> Lorsqu'un compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, cela n'entraîne pas pour autant une réduction de la durée des congés payés, ou des congés d'ancienneté, ou des salaires. Par ailleurs, le salarié ne pourra pas commencer la nouvelle</p>
--	--

<p><b>ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE</b></p> <p>En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.</p>	<p>période de modulation avec un compteur négatif. C'est-à-dire que le salarié ne devra pas X heures à la structure. Attention : certaines absences en cours de période de modulation entraînent une diminution du salaire mensuel lissé notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le délai de carence consécutif à un arrêt maladie non lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle</li> <li>- Les absences injustifiées</li> <li>- Le congé sans solde...</li> </ul> <p><i>Exemple :</i> En cas d'absence non rémunérée le salaire est calculé comme suit : Soit un salarié avec un contrat de 100 heures. Un mois donné il est absent 20 heures mais effectue réellement 90 heures. Son salaire sera calculé sur la base de 80 heures (100 – 20) et 10 heures seront intégrées dans le compteur heures de dépassement</p> <p><b>ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE</b></p> <p><u>Alinéa 1 :</u> Concernant la contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, celle-ci correspond à une plage de non disponibilité accordée au salarié dans la limite d'une journée située entre le lundi et le samedi.</p> <p>Cette contrepartie peut être indiquée dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties.</p>
--	---

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

#### **ARTICLE 27 : CHOMAGE PARTIEL**

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail.

#### **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES**

##### **ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de Branche, sans

##### Alinéa 2 :

Lorsque l'employeur demande au salarié de venir travailler sur cette plage de non disponibilité, le nombre de refus que le salarié peut opposer à l'employeur est illimité.

#### **CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES**

##### **ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD**

##### Alinéa 1 :

L'ensemble des dispositions relatives à la modulation doit être étendu pour pouvoir entrer en application.

remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.

**ARTICLE 29 : DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**ARTICLE 30 : REVISION DE L'ACCORD**

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

**ARTICLE 31 : DENONCIATION DE L'ACCORD**

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.

**ARTICLE 32 : SECURISATION JURIDIQUE**

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

**ARTICLE 33 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD**

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire

dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra un an après l'agrément du présent accord.

**ARTICLE 34 : REMPLACEMENT**

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et de son avenant du 22 novembre 2000.

## **ORGANISATIONS EMPLOYEURS**

### **A DOMICILE FEDERATION NATIONALE**

Monsieur Michel GATE  
80, rue de la Roquette – 75011 PARIS

### **FNAAFP/CSF**

Mademoiselle Claire PERRAULT  
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire  
Confédération Syndicale des Familles  
53, rue Riquet – 75019 PARIS

### **USB-Domicile :**

#### **UNADMR**

Madame Michelle LANDREAU  
Union Nationale des Associations  
ADMR  
184A, rue du Faubourg Saint Denis  
75010 PARIS

#### **UNA**

Monsieur Emmanuel VERNY  
Union Nationale de l'Aide, des  
Soins et des Services aux Domiciles  
108/110, rue Saint Maur  
75011 PARIS

#### **ADESSA**

Monsieur PERRIER  
3, rue de Nancy – 75010 PARIS

## **ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES**

### **CFDT**

Madame Claudine VILLAIN  
Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux  
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS

### **CFE/CGC**

Monsieur Claude DUMUR  
Fédération Française Santé Action Sociale  
39, rue Victor Massé – 75002 PARIS

### **UNSA / SNAP ADMR**

Monsieur Thierry OTT  
Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile en Milieu Rural  
12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE

**Annexe au guide paritaire d'application de l'accord de branche du  
30 mars 2006  
relatif au temps modulés.**

Absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés :

- Congés payés de l'année précédente,
- Repos compensateur pour heures supplémentaires,
- Jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.
  
- **Congés familiaux**
  - Congé de maternité ou d'adoption
  - Congé de paternité
  - Congés légaux pour évènements familiaux.
  
- **Congés de formation et notamment :**
  - Congés de formation économique, sociale et syndicale,
  - Congé de formation à la sécurité,
  - Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise,
  - Congé de formation des membres du CHSCT,
  
- **Absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**
  - Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise.
  
- **Période de préavis**
  
- **Périodes d'absence liées à des obligations militaires**
  
- **Absences liées à des activités civiques et sociales et notamment :**
  - Temps passé à l'exercice du droit d'expression,
  - Crédit d'heures des représentants du personnel,
  - Temps pour préparer et participer à la négociation collective annuelle obligatoire,
  - Temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié,

En outre les conventions collectives applicables dans la branche assimilent d'autres périodes d'absence à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés:

- **Convention Collective du 11 mai 1983, voir article 10.01.01 et notamment :**
  - Arrêts maladie reconnus par la Sécurité Sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non
  - Congés exceptionnels pour évènements de famille
  
- **Convention Collective du 2 mars 1970 , voir article 18.1 et notamment :**
  - Les arrêts maladie, reconnus par la Sécurité Sociale, et pour une durée totale



de 45 jours consécutifs ou non intervenant pendant la période de référence pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au 31 mai et de 30 jours consécutifs ou non pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté dans l'organisme au 31 mai.

- ❑ Les périodes de congés exceptionnels rémunérés pour événements familiaux prévus à l'article 20 de la CCN1970.
- **Convention Collective du 6 mai 1970 (CC ADMR)**
  - ❑ Les arrêts maladie limités à 28 jours par année de référence
  - ❑ Congés d'ancienneté
  - ❑ Congés pour événements familiaux
  - ❑ Congés rémunérés de courte durée
- **Accords collectifs Unacss du 24 mai 1993**
  - ❑ Les absences pour fréquentation obligatoire de cours professionnels
  - ❑ Les périodes de maladie dans la limite de 30 jours
  - ❑ Les absences autorisées des délégués ayant un mandat syndical
  - ❑ Les absences pour congé de maternité ou d'adoption
  - ❑ Les périodes de repos des femmes en couche
  - ❑ Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, pour accident de trajet assimilé à un accident du travail par la sécurité sociale, dans la limite d'un an ininterrompu
  - ❑ Les congés de courte durée prévus à l'article VI-2
  - ❑ Les périodes de repos compensateurs.

**MODELES D'AVENANTS AUX CONTRATS DE  
TRAVAIL  
A TEMPS PLEIN ET  
A TEMPS PARTIEL MODULE**

Les modèles d'avenants proposés intègrent les seules dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006 sans tenir compte des spécificités de chaque employeur.

**AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS  
COMPLET AVEC MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Entre l'Association.....code NAF n°.....  
dont le siège social est.....  
Représentée par.....Agissant en qualité de .....  
Dénommée ci-dessous « l'employeur »  
D'une part,

et

M.....né le..... à..... de nationalité française/ou de nationalité  
.....titulaire de la carte de travail n°..... immatriculé à la sécurité  
sociale sous le n° .....demeurant.....  
Dénommé ci-dessous « le salarié »  
D'autre part,

Suite à la conclusion d'un accord de branche relatif à la modulation du temps de travail du 30 mars 2006, étendu le....., l'employeur.....souhaite modifier certaines dispositions du contrat de travail initial en date du ..... et de ses avenants en date du .....

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

**ARTICLE X. PERIODE DE REFERENCE**

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

**ARTICLE X. TEMPS DE TRAVAIL :**

La durée hebdomadaire moyenne du travail du salarié est fixée à 35 heures.

Les limites hebdomadaires supérieures et inférieures de la modulation sont conformes aux dispositions de l'article 9 de l'accord de branche du 30 mars 2006 :

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

**ARTICLE X. MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la remise du planning d'intervention, conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006.

Dans le cadre d'une modification des horaires par information du salarié dans un délai inférieur à 7 jours et supérieur ou égal à 4 jours avant le début de l'intervention, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par période de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'urgence, le délai pourra être inférieur à 4 jours lorsque l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Le salarié s'engage à accepter les interventions d'urgence dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés. En contrepartie, le salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire dès lors qu'il sera intervenu effectivement dans ce cadre.

Le salarié pourra refuser 4 fois ces interventions ; au delà, il perd son droit à congé supplémentaire.

Le salarié devra confirmer par écrit à l'employeur tout refus d'une modification d'horaires.

#### **ARTICLE X EMPLOI ET REMUNERATION "LISSEE"**

Le salarié est positionné comme suit :

Filière

Emploi repère

Coefficient

La valeur du point est fixée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005 à 5,115€.

En application de l'article 3 de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la rémunération mensuelle du salarié est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat indépendamment de l'horaire réellement accompli, soit sur une base mensuelle rémunérée de 151,67 heures.

La rémunération mensuelle lissée du salarié s'établit donc à .....€ (coefficient X valeur du point sur la base de 151,67 heures).

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée.

#### **ARTICLE X HEURES SUPPLEMENTAIRES**

Les heures supplémentaires sont indemnisées selon les dispositions de l'accord de branche du 30 mars 2006.

Les autres clauses du contrat signé le .....restent inchangées

Fait en double exemplaire

à ....., le .....

Signature de l'employeur

Signature du salarié

(précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé")

## AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE A TEMPS PARTIEL MODULE

Entre l'Association.....code NAF n°.....  
dont le siège social est.....  
Représentée par.....Agissant en qualité de  
Dénommée ci-dessous « l'employeur »  
D'une part,

et  
M.....né le..... à..... de nationalité française/ou de nationalité  
.....titulaire de la carte de travail n°..... immatriculé à la sécurité  
sociale sous le n° .....demeurant.....  
Dénommé ci-dessous « le salarié »  
D'autre part,

Le salarié a été embauché par contrat à durée indéterminée en date du .....

Suite à la conclusion d'un accord de branche relatif à la modulation du temps de travail du 30 mars 2006 étendu le....., l'employeur souhaite modifier certaines dispositions du contrat de travail initial en date du .....et de ses avenants en date du..... .

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

### **ARTICLE X. PERIODE DE REFERENCE**

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

### **ARTICLE X. DUREE DU TRAVAIL :**

La durée mensuelle de travail rémunéré du salarié est de ....

La durée mensuelle de travail effectif théorique du salarié est de ... heures.

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

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

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

La durée annuelle de travail effectif théorique est égale à la durée annuelle de travail

rémunéré déduction faite des jours fériés, congés payés, congés d'ancienneté soit.....

#### **ARTICLE X. MODIFICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL**

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la remise du planning d'intervention, conformément à l'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006.

Dans le cadre d'une modification des horaires par information du salarié dans un délai inférieur à 7 jours et supérieur ou égal à 4 jours avant le début de l'intervention, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par période de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

En cas d'urgence, le délai pourra être inférieur à 4 jours lorsque l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Le salarié s'engage à accepter les interventions d'urgence dans les conditions prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés. En contrepartie, le salarié bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire dès lors qu'il sera intervenu effectivement dans ce cadre.

Le salarié pourra refuser 4 fois ces interventions ; au delà, il perd son droit à congé supplémentaire.

Le salarié devra confirmer par écrit à l'employeur tout refus d'une modification d'horaires.

#### **ARTICLE X. EMPLOI ET REMUNERATION LISSEE**

Le salarié est positionné comme suit :

Filière

Emploi repère

Coefficient

La valeur du point est fixée depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005 à 5,115€.

En application de l'article 3 de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la rémunération mensuelle du salarié est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulé au contrat indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération est calculée comme suit :

Durée mensuelle moyenne de référence x valeur du point X coefficient  
151,67

Soit un salaire de .....€ au .....200.....

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée.

**ARTICLE X : CONTREPARTIES**

L'employeur et le salarié conviennent que la contrepartie prévue en cas de dérogation aux dispositions de l'article 23 de l'accord de branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 est la suivante :

.....

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

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

Les autres clauses du contrat signé le .....restent inchangées

Fait en double exemplaire  
A....., le .....

Signature de l'employeur

Signature du salarié  
(précédée de la mention manuscrite "Lu et approuvé")