



L'aide à domicile,

Un vrai métier,

De véritables professionnels





Les services à domicile

- ☛ **les services à la famille** : garde d'enfants, accompagnement des enfants dans leurs déplacements, soutien scolaire, cours à domicile, assistance informatique et Internet, assistance administrative, garde-malade, etc. ;
- ☛ **les services de la vie quotidienne** : travaux ménagers, collecte et livraison de linge repassé, préparation de repas à domicile, livraison de repas ou de courses à domicile, petits travaux de jardinage, petit bricolage...
- ☛ **les services aux personnes dépendantes** : assistance aux personnes âgées, assistance aux personnes handicapées, aide à la mobilité et transport, accompagnement dans les promenades et les actes de la vie courante... → **Aide à domicile**





L'évolution démographique

- ☛ Le vieillissement de la population nécessite une prise en charge croissante des personnes âgées.
Aujourd'hui, une personne sur trois de plus de 80 ans demeure à son domicile.
- ☛ La part de personnes de plus de 60 ans dans la population française est de plus de 10 %.
En 2015, elle sera de 21 %.





Un environnement social et économique complexe

Le secteur de l'aide à domicile se caractérise par la diversité et la pluralité

- ☛ Diversité des publics aidés,
- ☛ Diversité des modes d'intervention,
- ☛ Pluralité des financeurs publics et des modalités de financement et insuffisamment articulées entre elles.
- ☛ Hétérogénéité des pratiques des départements.
- ☛ Complexité des cadres juridiques résultant du droit d'option entre l'agrément par le préfet et l'autorisation par le président du conseil général.



Régime de l'autorisation

- ☛ Les structures médico-sociales sont soumises au **régime de l'autorisation**, prévu par **code de l'action sociale et des familles**.
- ☛ Délivré selon le cas, par le préfet, par le Président du Conseil Général ou par le directeur de l'ARS, ou conjointement par 2 ou 3 de ces autorités.
- ☛ Régis par la loi 2002-2 du 2 janvier 2002 qui précise les **missions d'intérêt général et d'utilité sociale des établissements sociaux et médicaux-sociaux**.





Régime de l'agrément

**Deux types d'agrément pour une structure de services à la personne.
(depuis loi Borloo - 2005)**

☛ **L'agrément simple**

Facultatif mais ouvrant droit à des avantages fiscaux, l'agrément simple peut être demandé par les organismes proposant des services simples

☛ **L'agrément qualité**

C'est un agrément plus exigeant, obligatoire pour les structures qui s'adressent aux publics fragiles : les enfants de moins de 3 ans, les personnes âgées de 60 ans et plus et les personnes handicapées

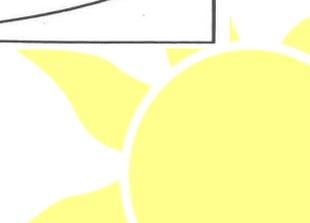
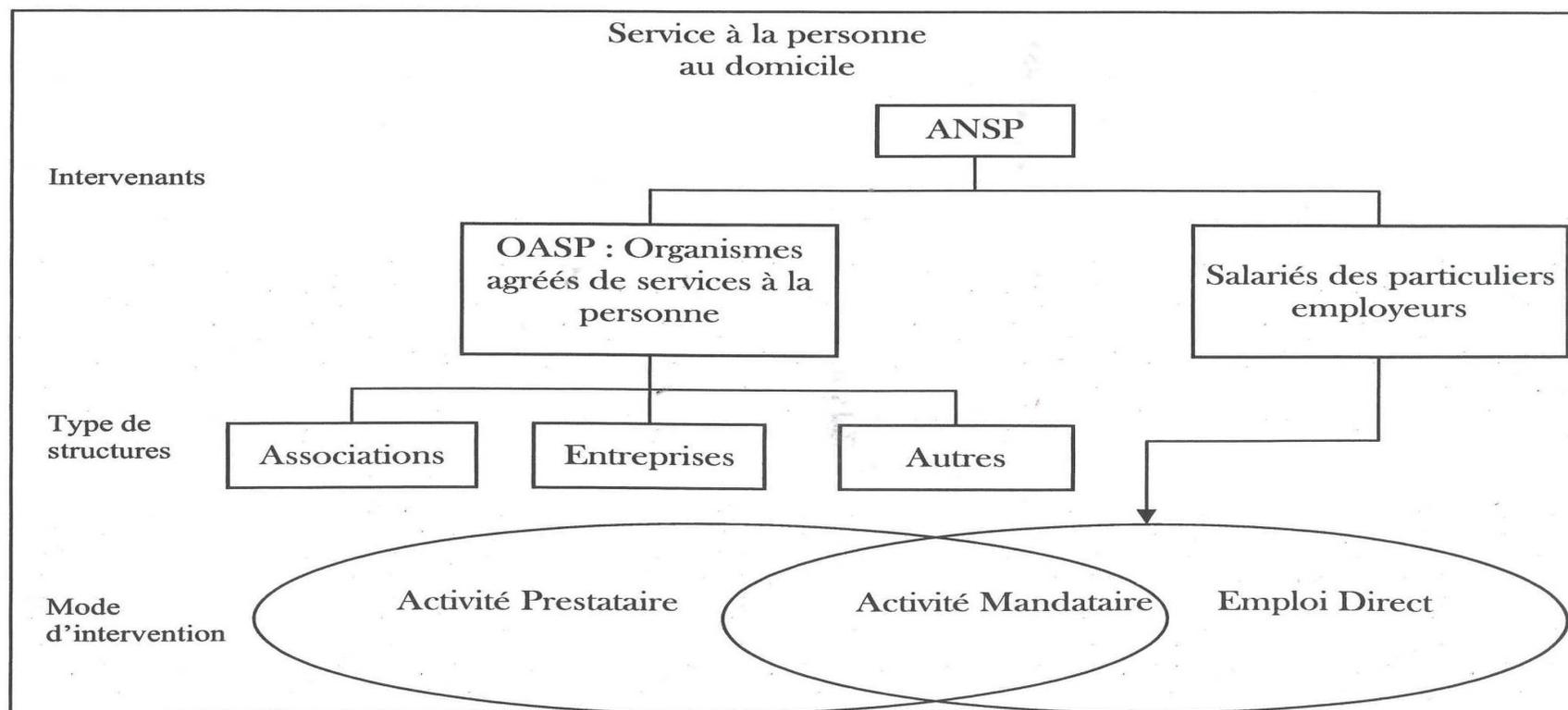
☛ **Possibilité d'option le régime de l'autorisation et celui de l'agrément qualité.**

L'autorisation emporte systématiquement l'agrément qualité.



Services à domicile

Garde d'enfant hors domicile (accueil collectif, assistante maternelle)



Les types de services

☛ Mode prestataire : aide, accompagnement ou soins à domicile

- ⇒ Est l'employeur des intervenants à domicile
- ⇒ Assure les modalités administratives
- ⇒ Encadre les équipes de professionnels
- ⇒ Se charge de la coordination des interventions

☛ Mode mandataire : aide, accompagnement à domicile

- ⇒ Met en relation un intervenant et un bénéficiaire
- ⇒ Le bénéficiaire est l'employeur de l'intervenant à domicile
- ⇒ S'occupe du recrutement
- ⇒ Assure le suivi administratif

☛ Emploi direct

=> Le bénéficiaire recrute et salarie l'intervenant



Modes de Financement

☛ Les prestations légales

- aide à domicile auprès des personnes âgées :

Prise en charge de l'aide sociale légale et de l'APA par le Conseil Général

- aide à domicile auprès des personnes handicapées :

Prise en charge de la PCH par le Conseil Général.

L'Etat finance des prestations réalisées auprès des personnes très lourdement handicapées

☛ L'action sociale facultative : l'intervention des organismes de sécurité sociale

Caisse d'Allocations Familiales (CAF), Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM)

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV).

Les caisses de retraite établissent un barème de participation de l'« aide ménagère à domicile », déterminée en fonction des revenus de l'utilisateur.

☛ Le Fonds d'action sociale des caisses de retraite et mutuelles

☛ La participation financière des usagers

Une participation financière peut être demandée à l'utilisateur en fonction de ses revenus. Il est possible d'en déduire 50% des impôts (sous certaines conditions)





Un financement dispersé et souvent incohérent.

☛ **Rapport de la Cour des Comptes (2005)**

absence de lisibilité des circuits de financements pour la prise en charge des personnes âgées dépendantes.

-> chez une même personne âgée, plusieurs modalités de tarification et financement peuvent se juxtaposer.

☛ Le financement de l'aide à domicile ne permet pas de couvrir l'ensemble des besoins actuels et à venir

Reste à charge qui augmente pour les usagers.

☛ Le financement a été reporté sur les Conseils Généraux ce qui a conduit à **l'explosion des dépenses sociales des Départements** qui ne disposent pas tous des mêmes capacités de financement.

☛ **Système de financement jugé « à bout de souffle »** par l'ensemble des acteurs du secteur. Une situation économique des structures qui se dégrade.

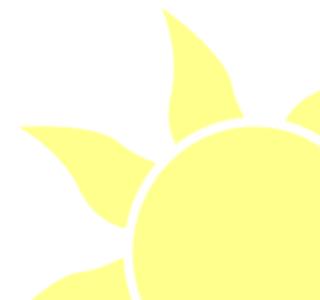
Aggravée par le vote de la loi de finance 2011 : **suppression des exonérations « SAP »**





Les conséquences du financement actuel

- ☛ La participation des usagers, souvent élevée, peut dissuader un certain nombre de familles ou de personnes.
- ☛ Les systèmes d'enveloppes heures ou de quotas sont rigides et ne permettent plus de répondre à certaines situations ou de manière partielle.
- ☛ Le financement à l'heure est inadapté, il ne prend pas en compte le taux d'encadrement, les déplacements des personnels, la qualification du personnel à leur juste valeur.
- ☛ Le système de taux unique crée des inégalités entre les structures et ne favorise pas les services ayant privilégié une démarche qualité ou encore la professionnalisation.
- ☛ Des structures gestionnaires en difficulté financières.





De vrais emplois et de vrais métiers

- ☛ Un secteur créateur d'emploi mais pas autant que le plan Borloo l'espérait.
- ☛ Des emplois de proximité, non délocalisables
- ☛ Un secteur qui contribue à la cohésion sociale :
Ouvert à des gens sans qualification, ce qui ne veut pas dire sans compétences.
- ☛ Possibilité de véritables parcours professionnels
Formations en cours de parcours, VAE...





De vrais emplois et de vrais métiers

- ☛ Démarche de structuration et de professionnalisation des structures employeurs

- ☛ De nombreuses avancées ont permis de valoriser le statut des professionnels
 - signature d'accord de branche et d'agrément
 - Professionnalisation du secteur
 - Modulation du temps de travail
 - Revalorisation des salaires.

 - formation continue des professionnels et diplômés (intervenants et encadrants)

- ☛ Mise en place de démarches qualité et de démarches d'évaluations internes





Extrait « Observatoire de la Branche Aide à Domicile »

- **Etude nationale 2008**
- Champ de l'étude : **les associations et organismes employeurs privés à but non lucratif** assurant auprès des personnes physiques toutes formes d'aide à domicile
- 2 072 structures interrogées, 896 ont répondu soit un **taux de réponse de 43 %**
- Ces associations répondantes emploient 153 650 salariés en CDI, ce qui représente **75 % des effectifs** des structures relevant du champ de l'étude

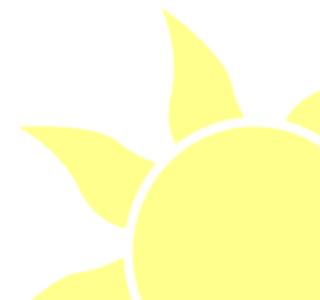




Le secteur économique des Services aux Personnes

La notion de « **Services aux Personnes** », mise en avant par la loi du 25 juillet 2005 comprend :

- **La branche de l'Aide à Domicile** (environ 220 000 salariés)
- **Les entreprises commerciales** de services aux personnes
- **Le personnel à domicile directement employé par des particuliers** (gré à gré)





La branche de l'Aide à Domicile

- Associations de plus de **60 ans**
- **4 Fédérations** nationales :
 - **ADESSADOMICILE**
 - **ADMR**
 - **FNAAFP-CSF**
 - **UNA**
- A ce jour, **3 conventions collectives** applicables
- **Au 1^{er} janvier 2012 : une convention collective de branche** signée en 2010 et en cours d'agrément





Différentes formes juridiques d'intervention

- **En prestataire** : le bénéficiaire reçoit des prestations réalisées par des intervenants employés et encadrés par l'association. Ces intervenants sont régulièrement évalués et formés par l'association employeur (application des textes conventionnels de la branche)
- **En mandataire** : Le bénéficiaire est l'employeur de l'intervenant (application de la CCN du Particulier employeur). L'association assure un service de placement et prend en charge les démarches administratives
- **La relation de gré à gré** : Le particulier recherche lui-même et recrute directement un intervenant (application de la CCN du Particulier employeur).

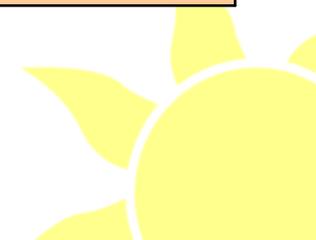


Données contextuelles comparatives Bourgogne / Franche-Comté / France

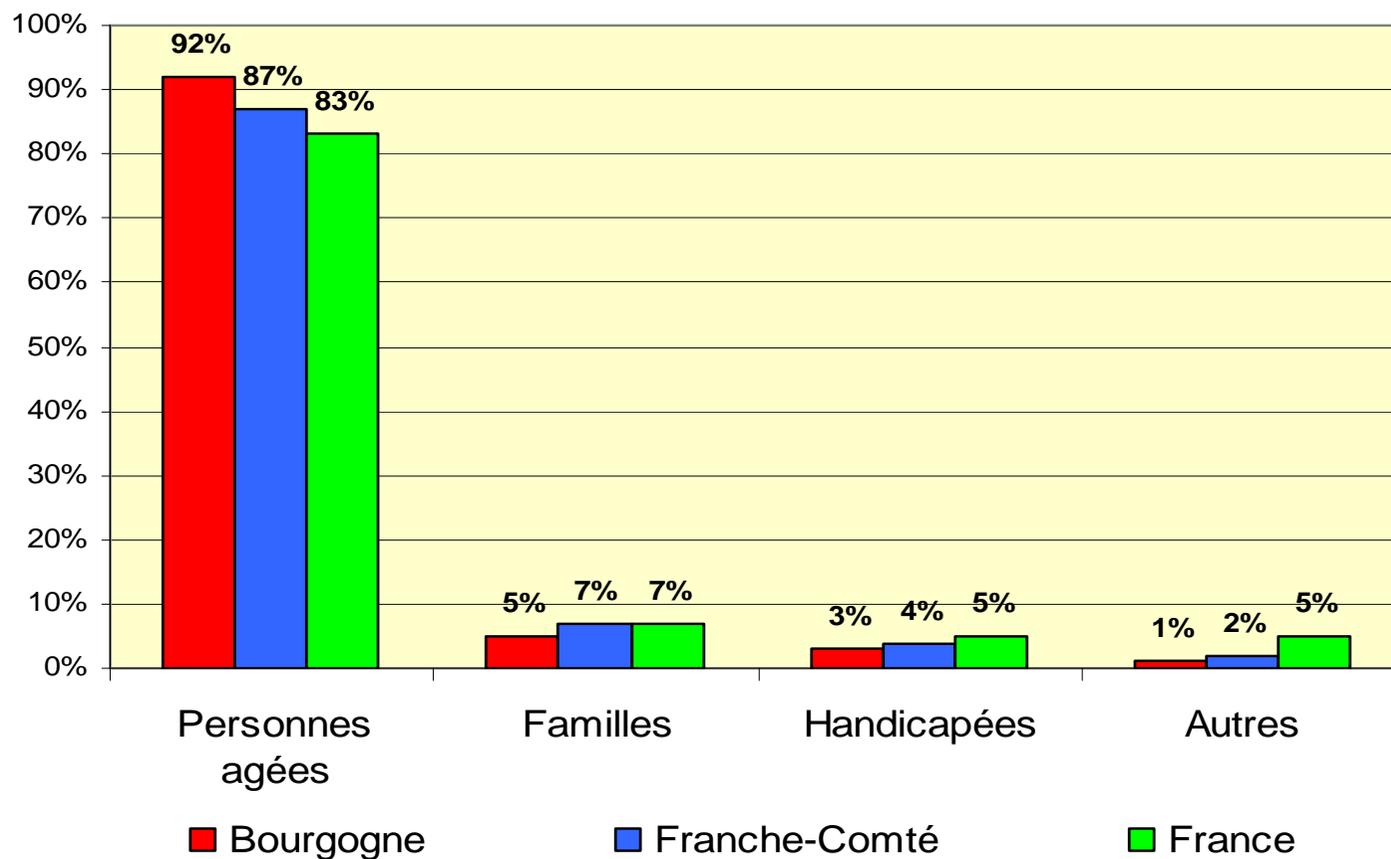
	2005				2030		
	Hab./km2	Population	% 60-80 ans	% 80 ans et +	Population	% 60-80 ans	% 80 ans et +
Total Bourgogne	51	1 625 945	19%	6%	1 618 011	26%	9%
Total Franche-Comté	71	1 143 107	17%	4%	1 188 598	23%	8%
Total France	112	60 702 284	16%	5%	67 204 319	22%	7%

	% APA domicile 60 ans et +	Taux pauvreté 65 ans et +	% AAH 20-60 ans	Taux de chômage
Total Bourgogne	5,5%	7,1%	3,0%	6,3%
Total Franche-Comté	5,2%	7,4%	2,3%	6,8%
Total France	4,9%	11,7%	2,4%	7,2%

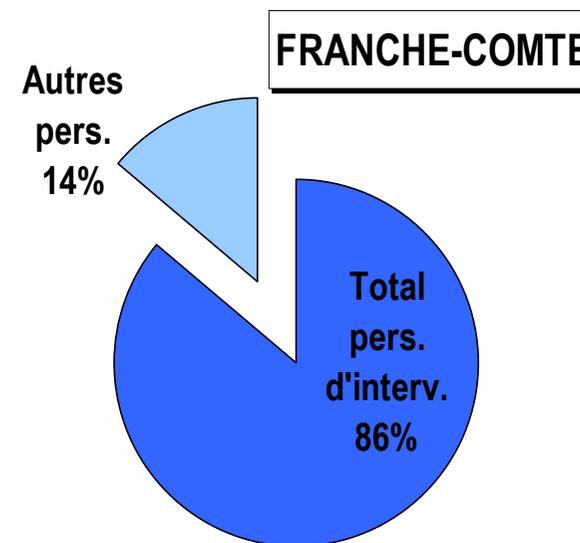
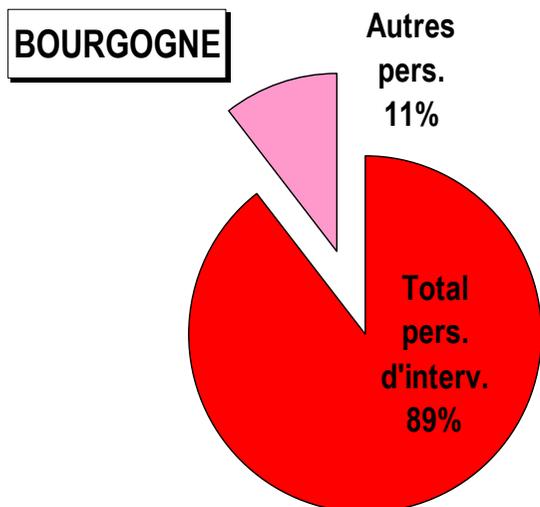
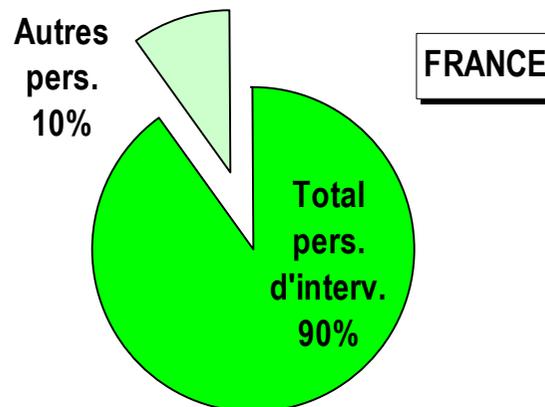
Sources INSEE/DREES



Répartition des heures prestataires par public



REPARTITION DES SALARIES



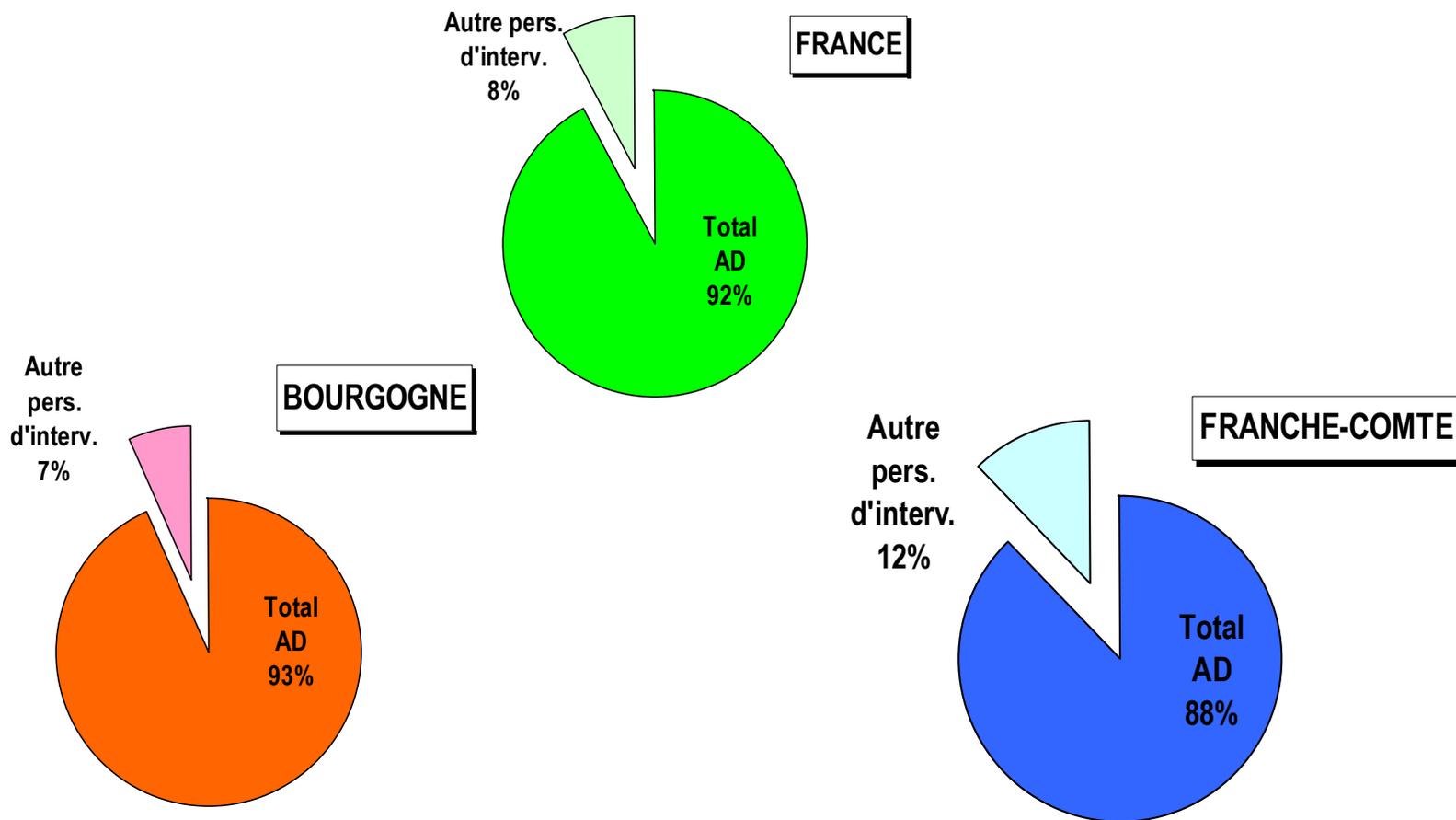


PERSONNELS D'INTERVENTION

- **Les aides à domicile (AD)**
- **Les aides médico-psychologiques (AMP)**
- **Les techniciens d'intervention sociale et familiale (TISF)**
- **Les aides-soignantes (AS)**



PERSONNELS D'INTERVENTION



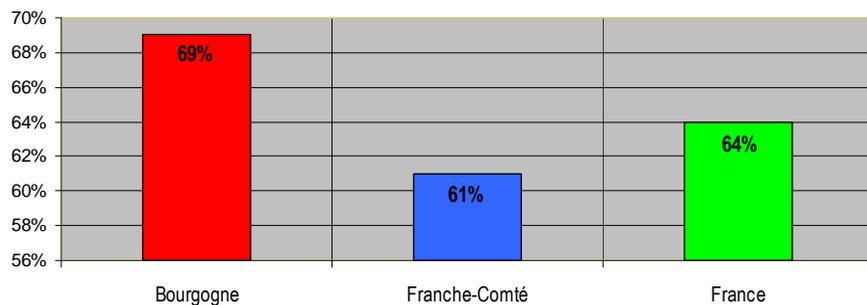


LES AIDES A DOMICILE

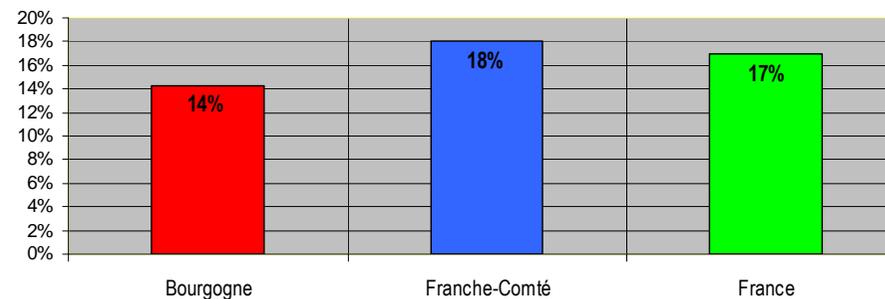
- **Catégorie A - Agent à domicile** : aide à réaliser ou réalise les activités domestiques et administratives simples
- **Catégorie B – Employé à domicile** : aide les personnes dans la réalisation des actes essentiels de la vie quotidienne
- **Catégorie C – Auxiliaire de vie sociale** : assure un accompagnement social et un soutien auprès des publics fragilisés – il est **titulaire du DEAVS** (Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale) **ou de la MCAD** (Mention Complémentaire Aide à Domicile)



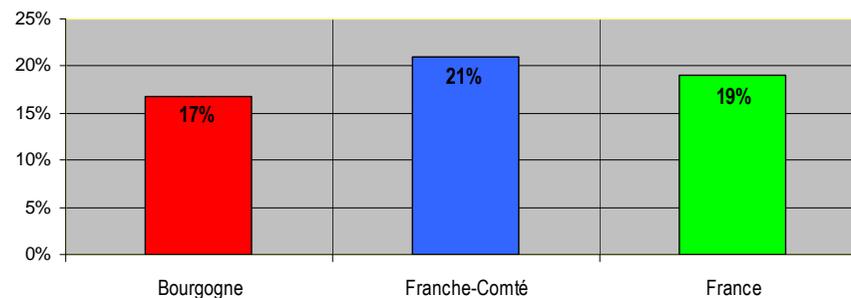
REPARTITION DES AIDES A DOMICILE PAR CATEGORIE



Catégorie A



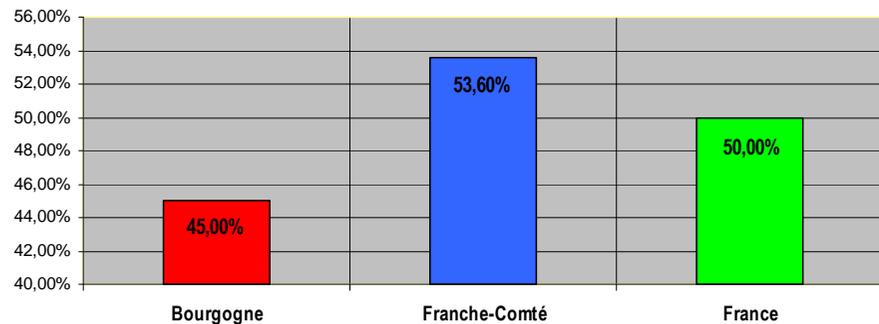
Catégorie B



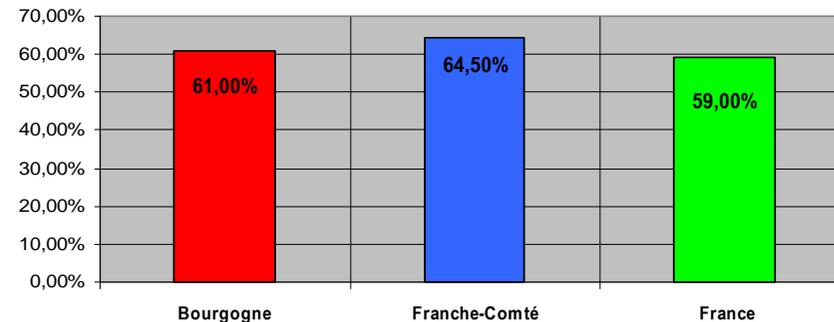
Catégorie C



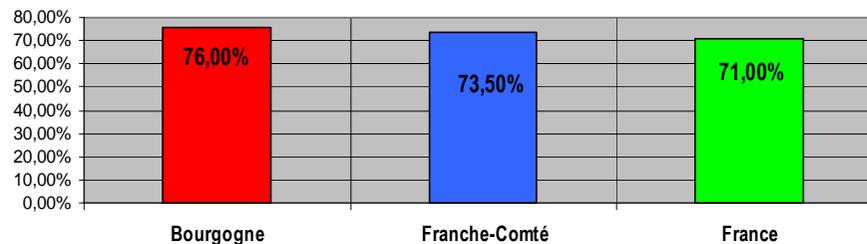
TEMPS DE TRAVAIL MOYENS DES AD EN % DE TEMPS PLEIN



Agents à domicile
(Catégorie A)



Employés à domicile
(Catégorie B)



Auxiliaire de Vie Sociale
(Catégorie C)





LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Les difficultés de recrutement concernent majoritairement les aides à domicile qualifiées.

Les freins cités en priorité sont :

- **Les salaires insuffisants**
- **Les temps partiels** (ils abaissent encore les rémunérations)
- **Le niveau de remboursement des indemnités kilométriques**
- **Les conditions de travail**





Une professionnalisation qui se heurte aux difficultés des financeurs.

Une injonction contradictoire des pouvoirs publics :

« Développez la qualité et renforcez la qualification des intervenants à domicile ... »

MAIS...

« Nous ne pouvons pas payer les prestations que vous assurez, aux tarifs correspondants au coût horaire du personnel qualifié... »





Une professionnalisation qui se heurte aux difficultés des financeurs.

Un paradoxe, alors que le mouvement de professionnalisation est fortement ancré chez les salariés : ceux-ci constatent par eux-mêmes la nécessité de se qualifier pour faire face à des situations de + en + délicates ou difficiles.

A terme : risque de découragement des professionnels alors que la « bataille de la professionnalisation » semblait être en voie d'être gagnée.





**Une professionnalisation qui se heurte
aux difficultés des financeurs.**

**Cette situation financière actuelle est
à haut risque pour l'activité même
de l'aide et des soins à domicile.**





CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE :

- DE L'AIDE,**
 - DE L'ACCOMPAGNEMENT**
 - DES SOINS ET**
 - DES SERVICES A DOMICILE**
- (BAD)**

Signée le 21 mai 2010

Fédération CFDT Santé/Sociaux Janvier 2011



Les Objectifs CFDT

**OBTENIR DES GARANTIES COLLECTIVES
POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE LA
BAD (300 000 salariés)**



MOYEN



ACCORDS DE BRANCHE ÉTENDUS



**POUR ARRIVER À UNE CONVENTION COLLECTIVE
DE BRANCHE ÉTENDUE**





La composition de la BAD

EMPLOYEURS REGROUPÉS AU SEIN de l'USB:

UNA : 92 000 salariés – 1 218 structures.

UNADMR : 82 000 salariés – 3 200 structures.

ADESSA-A DOMICILE : 32 000 salariés – 540 structures.

FNAAFP/CSF : 5 000 salariés – 50 structures.

Soit plus de 210 000 salariés.

ORGANISATIONS SYNDICALES:

CFDT, CFTC, CGT, FO, CGC et UNSA (SNAPAD)

Fédération CFDT Santé/Sociaux Janvier 2011



Les conventions collectives actuelles

CCN 70	CCN 83	CCN ADMR	Accords UNACSS
<ul style="list-style-type: none">• UNA• ADESSA A DOMICILE• FNAAFP/CSF	<ul style="list-style-type: none">• UNA• ADESSA A DOMICILE	<ul style="list-style-type: none">• UNADMR	<ul style="list-style-type: none">• ADESSA A DOMICILE

Ces conventions collectives ne s'appliquent qu'aux salariés dont la structure est adhérente à un signataire de la CCN. Ces CCN sont non étendues et relèvent d'un agrément ministériel.





CONSTRUCTION DE LA CCN BAD

1993 ACCORD TEMPS PARTIEL

1993 ACCORD CRÉANT LA CPNE

1997 ACCORD ORGANISATION TEMPS DE TRAVAIL

1999 CRÉATION DU DEAVS

2000 ACCORD R.T.T.

2002 ACCORD CLASSIFICATION/EMPLOI

2004 FPTLV/OPCA

2005 ACCORD POLITIQUE SALARIALE

2005 ACCORD INDEMNITÉS KILOMÉTRIQUES

2006 TEMPS MODULÉS

2009 ACCORD SENIORS





Contenu de la CCN BAD

10 TITRES :

- Titre I : Dispositions communes
- Titre II : Relations collectives
- Titre III : Emplois
- Titre IV : Relations individuelles du travail
- Titre V : Durée et organisation du temps de travail
- Titre VI : FPTLV et politique de professionnalisation
- Titre VII : Garanties sociales et prévoyance
- Titre VIII : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Titre IX : Emploi des travailleurs handicapés
- Titre X : Emploi des séniors





Ce qui est nouveau

- Fonds d'aide au paritarisme,
- Commission de concertation départementale,
- CHSCT,
- Santé au travail et prévention des RPS,
- Chiffrage du temps de soutien psychologique et du temps d'organisation des plannings,
- Durée minimale d'intervention,
- Travail de nuit,
- Liste des différents types d'organisation du travail,
- Complémentaire santé obligatoire.

Fédération CFDT Santé/Sociaux Janvier 2011





ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

DIRECCTE BOURGOGNE

**Direction régionale des entreprises de la concurrence
de la consommation du travail et de l'emploi de
Bourgogne**



ORGANISATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Dispositions légales et conventionnelles applicables au secteur associatif de l'aide à domicile

Accords de branche étendus et agréés du 19
Avril 1993 -31 Octobre 1997- 06 Juillet 2000-27
Juin 2003(non étendu)-30 Mars 2006



Sommaire

Durée du travail

Temps de travail effectif et temps de trajet

Astreintes

Travail dominical, de nuit ,jours fériés

Durées maximales quotidienne et hebdomadaire ,amplitude maximale

Repos obligatoires

Heures supplémentaires et modes de rétribution

Aménagement du temps de travail des salariés à temps complet

Aménagement du temps de travail des salariés à temps partiel

Rémunération ,mensualisation et respect de la rémunération contractuelle

Obligation de décompte de la durée du travail





Durée du travail

La durée du travail est fixée par le code du travail
à:

35 heures hebdomadaires

En cas de variation sur tout ou partie de l'année,
le plafond est fixé à 1607 heures par an.



Temps de travail effectif et temps de trajet

« La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ».

Le temps de déplacement professionnel pour se rendre du domicile sur le lieu d'exécution du contrat de travail **n'est pas un temps de travail effectif.**

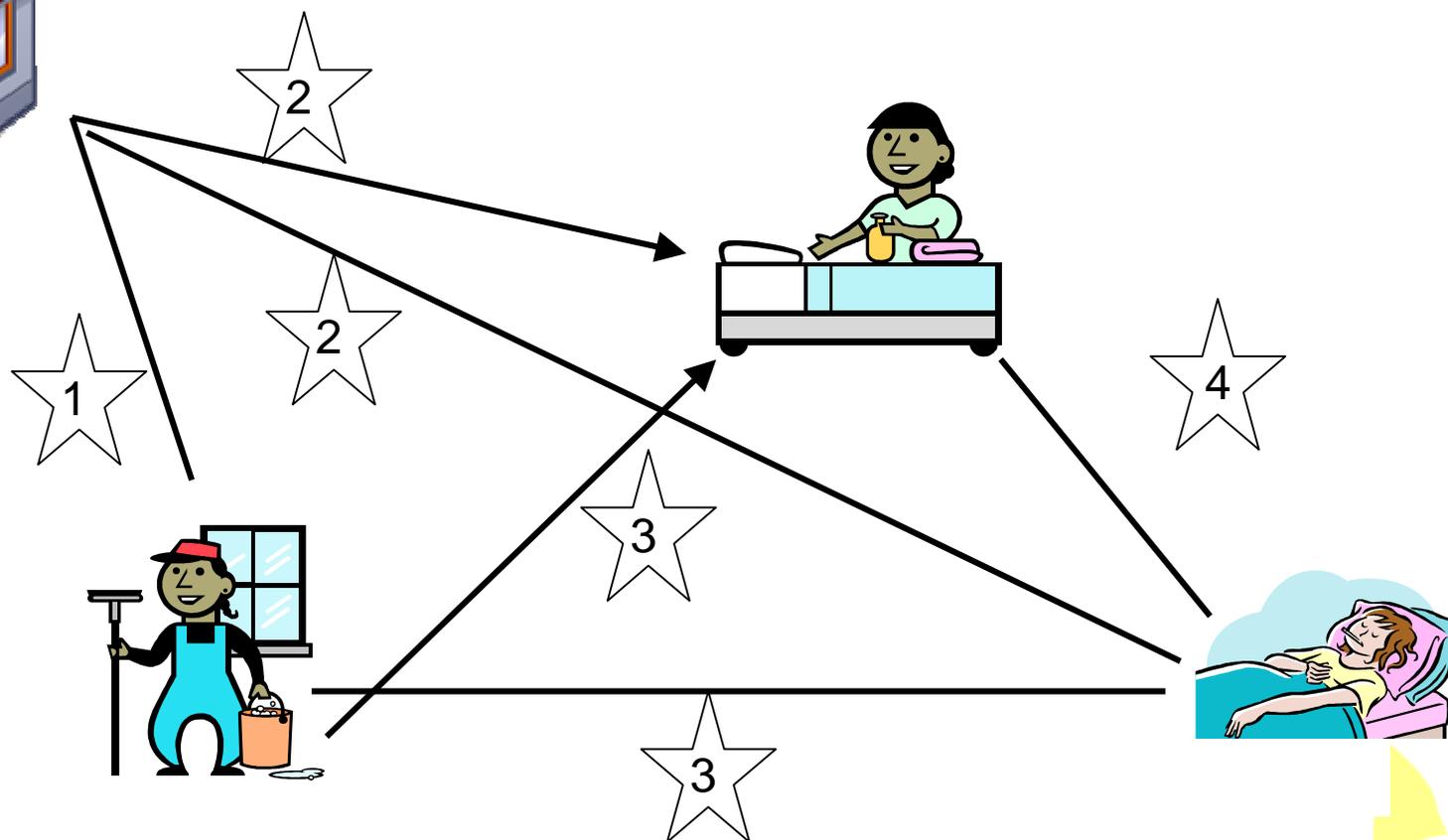
La notion de temps de travail effectif sert de base de calcul aux durées maximales de travail, au calcul des heures supplémentaires, des repos, de la rémunération.

Régime applicable / qualification juridique des temps de trajet :

Le temps de déplacement entre 2 séquences consécutives de travail est un temps de travail effectif (cf accord du 31 10 1997)



Temps de travail effectif et temps de trajet





Astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une « période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise », la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif. Si le salarié n'est pas appelé à intervenir, la durée de l'astreinte fait partie des temps de repos quotidien et hebdomadaire

Un planning mensuel doit être affiché 15 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles auquel cas le délai est ramené à 3 jours.

Rémunération des astreintes : 29,27 euros brut par période de 24h indexée sur valeur point.

Proratisation pour une astreinte inférieure à 24h.



Travail de nuit

La loi rend possible le travail de nuit occasionnel.

Il doit cependant rester exceptionnel et répondre à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La période de nuit concernée s'étend de 21 h et 6 h.

Le travail de nuit est dit régulier lorsqu'un salarié accomplit:

soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien pendant la période de nuit

soit au moins 270 heures pendant une période minimale de 12 mois sur la période de nuit.

On parle alors de travailleur de nuit.



Travail de nuit

La mise en place du travail de nuit régulier (ou son extension à de nouvelles catégories de salariés) impose **un accord collectif** justifiant ce recours par **la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.**

A défaut d'accord, et sous réserve de l'engagement préalable par l'employeur de négociations « sérieuses et loyales » avec les délégués syndicaux, **lorsque les caractéristiques particulières de l'activité de l'entreprise le justifient**, cette mise en place est possible par **autorisation de l'inspecteur du travail** après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Durée quotidienne maximale de huit heures applicable aux seuls travailleurs de nuit .

Contrepartie en repos obligatoire (fixée par l'accord) et, le cas échéant, majoration de salaire.





Travail dominical

Dérogation permanente prévue par le code du travail compte tenu de la nature de l'activité.

Amplitude de la journée de travail limitée à 6 heures par salarié pour les aides à domicile.

Durée du travail effectif limitée à 8 heures par salarié pour les travailleuses familiales.

Majoration applicable à tous les salariés: 25% du coefficient médian ou repos compensateur de 125 % des heures effectuées, à prendre dans les 2 mois.



Travail des jours fériés

Jours fériés chômés : La récupération des heures perdues par suite du chômage d'un jour férié est **interdite**.

Les heures non effectuées au titre des jours fériés chômés ne doivent pas être prises en compte dans l'assiette des heures supplémentaires. Elles doivent cependant être rémunérées au taux normal. En effet, le chômage d'un jour férié ne doit pas engendrer une réduction de la rémunération pour les salariés présents le dernier jour de travail précédent le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite.

➡ Octroi de 3 dimanches et jours fériés non travaillés à la suite du travail d'un dimanche ou d'un jour férié, sauf pour les salariés travaillant dans un cadre bi-hebdomadaire



Les temps de repos obligatoires

- La pause :

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 mn (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

- Le repos quotidien : 11 heures consécutives

→ Dérogations :

- par *accord collectif* . Le repos doit être d'au moins 9 heures.
- par dérogation accordée par l'inspecteur du travail

Dans ces deux cas, le salarié doit bénéficier de périodes équivalentes de repos. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, des contreparties doivent être prévues.



Les temps de repos obligatoires

- Le repos hebdomadaire:

→ **Trois principes**

- 2 jours incluant le dimanche en principe ou 4 jours par quatorzaine comprenant au moins 2 jours consécutifs dont un dimanche pour les salariés assurant la continuité du service.
- accordé chaque semaine (interdiction d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié)
- égal au moins à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures consécutives





Les durées et amplitudes maximales de travail

Durée maxi quotidienne 10 h

Durée max hebdo conventionnelle = 46H sur 12 semaines en moyenne / 48H durée maximum absolue (CDT)

Amplitude conventionnelle = 12h (intervalle entre 2 repos quotidiens ou hebdo).

13 h pendant 5 jours maximum par quatorzaine pour les services de soins infirmiers et à domicile et centres de soins infirmiers.





Heures supplémentaires et modes de rétribution

Au-delà de la durée légale :

les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile (du lundi 0h au dimanche 24 heures).

Nb: Seules les heures supplémentaires accomplies avec l'accord de l'employeur doivent être rémunérées. Cependant, son accord implicite suffit (employeur constatant que le salarié prolonge son travail au delà de l'horaire normal sans réagir).

Enfin, le refus illégitime d'effectuer des heures supplémentaires rétribuées conformément aux dispositions légales, peut constituer une faute justifiant une sanction .



Heures supplémentaires et modes de rétribution

Les heures supplémentaires se traduisent par :

→ Une rémunération majorée:

Toute heure supplémentaire donne lieu à une majoration de salaire, les 8 premières à 25%, au-delà à 50%.

Un accord collectif peut prévoir des taux de majoration différents avec un minimum de 10%.

OU

→ Un Repos Compensateur de Remplacement (RCR):

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de durée équivalente :

repos de 1h15 minutes pour les heures majorées à 25%

repos de 1h30 minutes pour les heures majorées à 50%

Conditions de mise en place du RCR :

- ↪ Accord d'entreprise ou d'établissement
- ↪ A défaut, accord de branche
- ↪ A défaut : accord des IRP
- ↪ A défaut d'IRP, décision unilatérale de l'employeur





Aménagement du temps de travail des salariés à temps complet

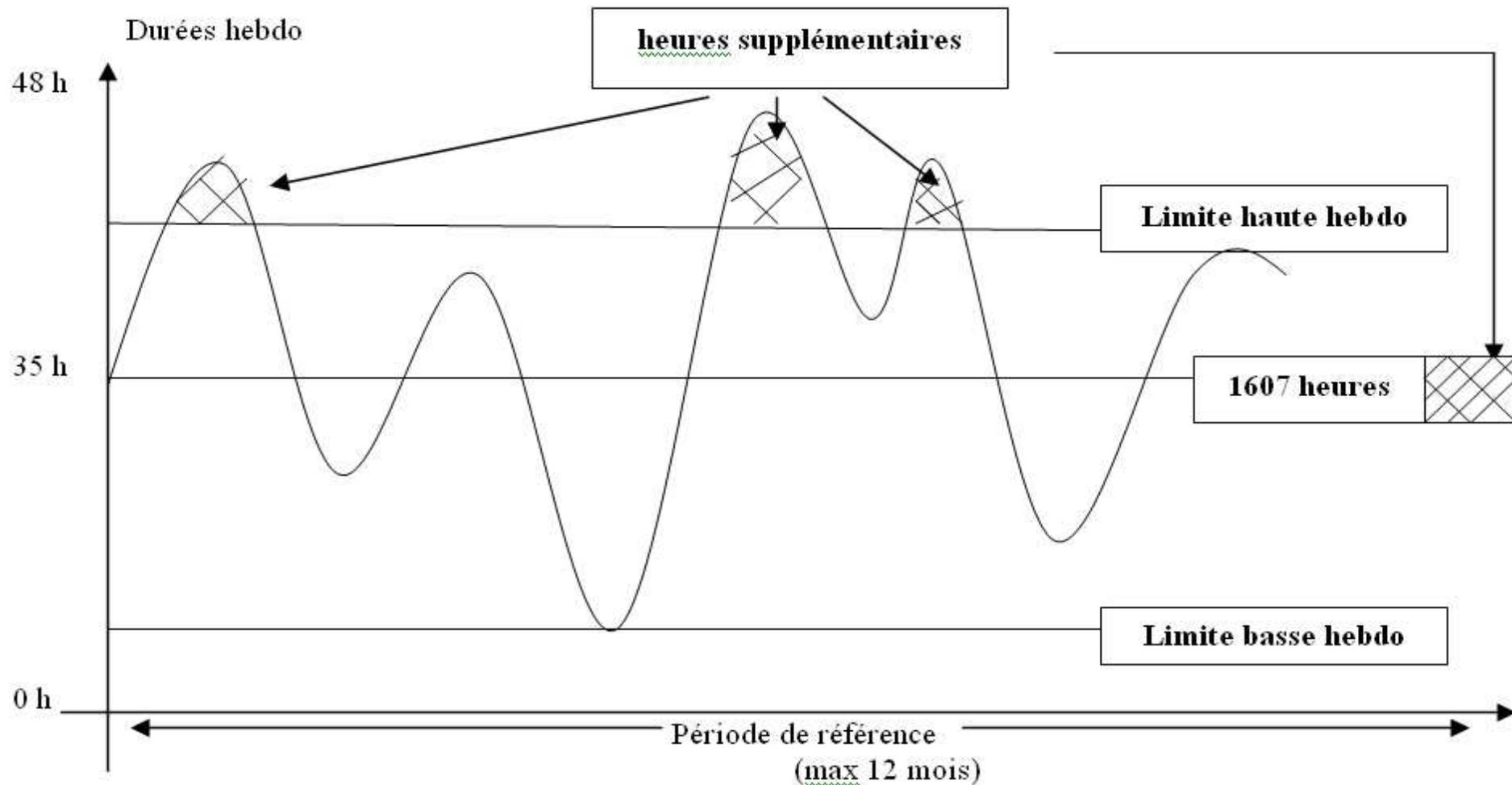
1^{er} cas : La modulation

Mise en place par un accord collectif négocié entre le 19 janvier 2000 et le 21 Aout 2008, pouvant rester en vigueur en 2011, et comportant notamment les clauses obligatoires suivantes:

- Données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation.
- Respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail
- Durée hebdomadaire maximale (limite haute)
- Programme indicatif de la répartition de la durée du travail ;
- Règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services, ou salariés concernés.
- Les salariés sont prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.



La modulation du temps de travail des salariés à temps complet





Aménagement du temps de travail **des salariés à temps complet**

2^{ème} cas: L'aménagement du temps de travail sur tout ou partie de l'année
(permet de décompter la durée du W et le coût des heures supplémentaires sur 1 période supérieure à 1 semaine ainsi que prévu par la loi).

Mis en place par un accord signé après le 21 Août 2008, ou sur décision unilatérale de l'employeur si l'entreprise travaille en continu, et comportant les mentions obligatoires suivantes:

- Conditions des changements de durée ou d'horaire de travail et délais de prévenance
- Limites pour le décompte des heures supplémentaires :
- Limite haute hebdomadaire (facultative)
- 35 h en moyenne sur la période de répartition de la durée du travail retenue par l'Accord collectif ou le décret
- 1607 heures en cas de période de référence annuelle (ou limite annuelle inférieure fixée par AC)
- Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, ainsi que des arrivées et départs en cours de période.





Travail à temps partiel « classique »

Contrat écrit mentionnant obligatoirement les éléments suivants:

- Qualification du salarié
- Base horaire hebdomadaire ou mensuelle (min = 70h/ mois ou 200 heures/trimestre sauf accord salarié et consultation délégués du personnel
- Horaires de travail communiqués chaque mois au salarié
- Nombre maximum d'heures complémentaires (+1/3 de la durée de travail). Possibilité pour le salarié de refuser d'en effectuer 2 fois/an même si elles sont prévues au contrat
- Heures complémentaires majorées à 25% pour celles qui dépassent le 1/10^{ème} de la durée contractuelle





Travail à temps partiel « classique »

Si + de 2 heures complémentaires sont faites chaque semaine pendant 12 semaines (sur une période de 15 semaines), le salarié voit la durée de son contrat requalifiée sur une nouvelle base mensualisée.

La Convention Collective prévoit 3 coupures maxi/jour et chaque période de travail minimale doit être au moins égale à 1 heure.





Aménagement du temps de travail **des salariés à temps partiel**

Le temps partiel modulé
(règles applicables avant le 21 Août 2008)

Possibilité de faire varier, sur tout ou partie de l'année et dans la limite d'un tiers de la base contractuelle (BC), la durée de travail, à condition que sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Conditions de mise en œuvre :

Accord collectif négocié avant le 21 août 2008





Aménagement du temps de W des salariés à temps partiel

Le temps partiel modulé
(règles applicables avant le 21Août 2008)

Mentions obligatoires de l'accord:

- Catégories de salariés concernés
- Modalités de décompte de la durée du travail
- Durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle (min = 70h/ mois ou 200 heures/trimestre sauf accord du salarié et consultation des délégués du personnel)
- Durée minimale de travail pendant les jours travaillés
- Nombre et durée des interruptions quotidiennes
- Limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, **l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat de travail ne pouvant excéder le tiers de cette durée**; la durée du travail du salarié ne pouvant également être portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire et annuelle (soit 1607 heures)
- Modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié;
- Conditions et délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié;
- Délai de prévenance en cas de modification du programme indicatif : au moins 7 jours pouvant être ramené à 3 jours par accord collectif.





Aménagement du temps de W des salariés à temps partiel

**Le temps partiel aménagé
(applicable après le 21 Août 2008)**

Possibilité de faire varier les horaires et la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail d'un salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année, sans que cette variation puisse porter la durée du travail à hauteur de la durée légale.

Conditions de mise en œuvre :

Accord négocié après le 21 Août 2008 ou décision unilatérale de l'employeur si travail en continu.





Aménagement du temps de W des salariés à temps partiel

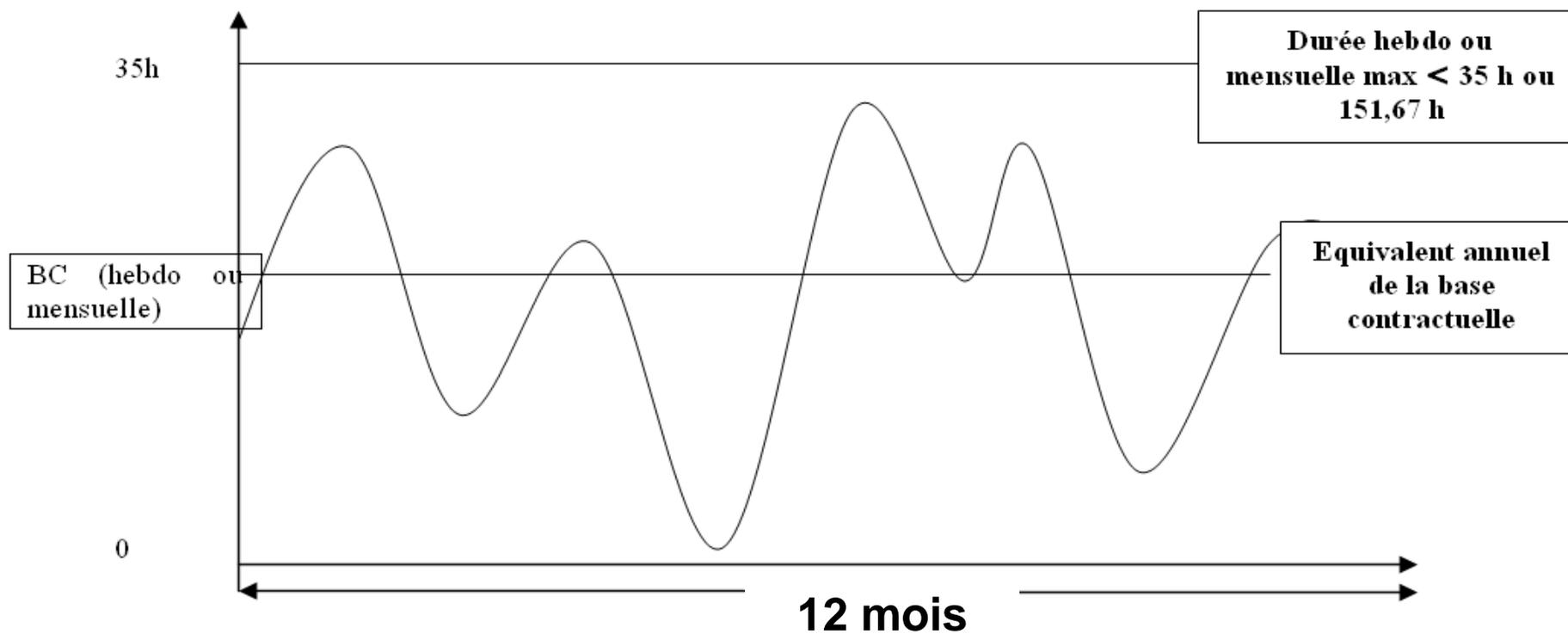
Le temps partiel aménagé
(applicable après le 21 Août 2008)

Clauses obligatoires:

- Affichage précisant le nombre de semaines retenu pour décompte HC et pour chaque semaine: horaires et répartition durée du travail
- Contrat de travail écrit précisant la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération et la base contractuelle applicable (hebdomadaire ou mensuelle)
- Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail fixés par l'Accord :à défaut de précision, délai fixé à 7 jours calendaires
- Modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail fixées par l'Accord collectif
- Conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période fixées par l'AC
- Décompte des heures complémentaires sur la période d'ATT prévue par l'accord (prise en compte du nombre moyen d'heures complémentaires pour application de la majoration de 25% et réajustement BC le cas échéant)



Temps partiel aménagé (illustration)





Rémunération, mensualisation
Respect de la rémunération
contractuelle

Le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire.

Peu importe que ce dernier ne lui fournisse pas de travail .





Obligations incombant à l'employeur en matière de décompte de la durée du travail en cas d'horaires non collectifs

Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, les chefs d'établissement doivent établir les documents nécessaires au décompte de la durée de travail:

- Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail effectuées.*
- Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.*





Obligations incombant à l'employeur en matière de décompte de la durée du travail en cas d'horaires non collectifs

L'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail, les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié.

Si le décompte des heures de travail effectuées par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

En cas de mise en œuvre du RCR:

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie.

Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.





MERCI
POUR VOTRE ATTENTION

**Direction régionale des entreprises de la
concurrence de la consommation du travail et
de l'emploi de Bourgogne**

