

Accord étendu du 31 octobre 1997

Agréé par arrêté du 10 mars 1998, JO 4 avril 1998 et étendu par arrêté du 14 août 1998, JO 25 août 1998.

Préambule

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 prises en charge.

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

- à la modulation et à l'annualisation du temps de travail et au lissage des rémunérations,
- au travail du dimanche et des jours fériés.

L'ensemble des dispositions du présent accord constituera un cadre général dont la mise en œuvre pourra être négociée au niveau de chaque organisme employeur.

CHAPITRE I Dispositions générales

Article 1 : Champ d'application et date d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs de personnels d'intervention à domicile du secteur sanitaire et social (branche de l'aide à domicile).

Il prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément au Journal Officiel.

Article 2 : Abrogation.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'article 3 de l'accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif au travail des dimanches, des jours fériés et aux astreintes du 8 février 1994.

Article 3 : Durée - Révision - Dénonciation.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

Cet accord peut être dénoncé partiellement par chapitre ou totalement, en respectant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

Des négociations devront être engagées dans les 6 mois de la dénonciation totale ou partielle.

article 4 : Mise en place.

La mise en place du travail des dimanches et jours fériés ou de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps plein ou de l'annualisation du temps de travail pour les salariés à temps partiel, nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée s'ils existent, d'une consultation du comité Durée du travail

CHAPITRE II Durée du travail

Article 5 : Définition de la durée du travail

5-1 - Définition : La durée du travail s'entend du travail effectif, défini comme le temps d'exécution d'une prestation de travail accomplie sur ordre de l'employeur et sur lequel l'employeur peut exercer son contrôle.

5-2 - Durée maximale hebdomadaire : En aucun cas, la durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 46 heures sur toute période de douze semaines consécutives.

Article 6 : Répartition de la durée du travail

Les dispositions suivantes sont applicables sans préjudice de la réglementation relative au repos.

La durée du travail peut être répartie sur une durée hebdomadaire ou bihebdomadaire :

- Organisation hebdomadaire :

La durée normale du travail est de 39 heures, réparties sur 5 jours. Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours, incluant en principe le dimanche.

- Organisation bihebdomadaire :

La durée normale du travail est de 78 heures par quatorzaine. Les salariés qui ont assuré la continuité du service, bénéficient d'un repos de quatre jours par quatorzaine, comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

Article 7 : Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures de travail effectif, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

CHAPITRE III Travail du dimanche et des jours fériés

Article 8 : Nature des interventions

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence à l'article R. 221-4-1 du Code du Travail), à l'accompagnement spécifique des bénéficiaires et à la continuité d'organisation de services qui en découlent.

Article 9 : Rémunération

À défaut d'accord collectif prévoyant d'autres modalités de rémunérations, les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu soit à une majoration de salaire égale à 25 % du coefficient médian (dixième année de présence) de la grille de rémunération du salarié, soit à un repos compensateur majoré de 25 % du temps travaillé le dimanche ou jour férié.

Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

Article 10 : Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou un secteur limitrophe,
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié,
- limitent l'amplitude de la journée de travail à 6 heures par aide à domicile,
- limitent la durée du travail des travailleuses familiales, les dimanches et jours fériés à 8 heures de travail effectif.

Article 11 : Rythme de travail

Tout travail du dimanche ou jour férié doit être suivi par trois dimanches et jours fériés non travaillés, à l'exception des salariés travaillant dans un cadre bihebdomadaire.

Article 12 : Refus du salarié

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un dimanche ou un jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Il doit notifier son refus à l'employeur par écrit.

CHAPITRE IV Modulation du temps de travail temps plein

Article 13 : Le principe de la modulation

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité d'organiser les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les principes de la modulation de type II définie par la loi du 19 juin 1987.

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.

Article 14 : 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 neuf heures par semaine.

Article 15 : Limitation

La limite supérieure de la modulation est de 42 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 32 heures par semaine.

Article 16 : Période de modulation

La période de modulation s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur l'année d'exercice comptable.

Elle pourra être appréciée sur une autre période de douze mois définie par accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 17 : Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification et le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée annuelle de travail,
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel.

Article 18 : Délai de prévenance

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la notification du planning d'interventions.

Sauf urgence, les salariés sont prévenus des changements d'horaires dans un délai de 4 jours.

Les modalités d'intervention pour les cas d'urgence sont définies après consultation des représentants du personnel.

Le salarié a la possibilité de refuser la modification de ses heures de travail dans la limite de deux fois par an, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 19 : Lissage de la rémunération

En application du présent accord, l'employeur doit verser une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévu au contrat de travail, par période de 12 mois.

En cas de suspension du contrat ouvrant droit à indemnisation en application d'une disposition légale ou conventionnelle, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée.

Article 20 : Heures supplémentaires

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

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

Les heures effectuées au-delà de la limite de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles 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.

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec le salaire du mois considéré.

Article 21 : Suivi individualisé des heures effectuées

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 14 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié concerné par le présent accord.

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées ou assimilées, et le nombre d'heures correspondant à la rémunération,

- l'écart cumulé depuis le début de la période de modulation.

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

Article 22 : Régularisation

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

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

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 39 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 39 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.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 24 du présent accord.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de cette modulation est inférieur à l'horaire de base de 39 heures en moyenne par semaine, l'employeur déclenche immédiatement la procédure de chômage partiel.

Article 23 : Rupture du contrat de travail

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.

Dans tous les autres cas, la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Article 24 : Contreparties

En contrepartie à la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

En outre, l'employeur négocie, avec les organisations syndicales représentatives, les contreparties à la mise en œuvre de la modulation qui peuvent être les suivantes :

- Repos compensateur de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au delà du contingent annuel d'heures supplémentaires,
- Choix des périodes de récupération, dans le cadre des repos compensateurs,
- Possibilité de repos rémunérés dans la limite de l'écart positif du compte individuel,
- Octroi de crédits d'heures de formation dans le cadre du plan de formation dans la limite de 50 % de l'écart positif du compte annuel,
- Mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités seront précisées dans un prochain accord.

À défaut d'accord intervenant dans le délai de douze mois suivant l'extension du présent accord, l'employeur déterminera, après consultation des représentants du personnel ou, en leur absence, après examen des vœux émis par le personnel trois mois au moins avant l'arrêt des comptes de compensation, les contreparties qui devront être choisies parmi celles ci-dessus mentionnées. Il en informera le personnel.

Article 25 : Personnel sous contrat à durée déterminée

Les dispositions du présent accord s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée. Leur contrat de travail doit préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation.

Article 26 : Personnel d'encadrement

S'il y a lieu, l'employeur négocie avec les organisations syndicales représentatives, les modalités d'application du présent accord au personnel d'encadrement.

Article 27 : Chômage partiel

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

CHAPITRE V Annualisation du temps de travail temps partiel

Article 28 : Le principe de l'annualisation

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité d'organiser 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 n° 93-1313 du 20 décembre 1993 et de la loi n° 95-116 du 4 février 1995.

La mise en place des contrats annualisés sera négociée soit sur la base du contrat de travail soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % des heures complémentaires.

Article 29 : Statut du salarié

Les salariés employés à temps partiel sur une base annuelle bénéficient des dispositions de l'accord de branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

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

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

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

Article 30 : Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification et le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée annuelle de travail,
- les limites dans lesquelles les heures complémentaires et supplémentaires peuvent être effectuées,
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel.

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.

Article 31 : Délai de prévenance

Les horaires de travail sont précisés aux salariés lors de la notification du planning d'interventions.

Sauf urgence, les salariés sont prévenus des changements d'horaires dans un délai de 4 jours.

Les modalités d'intervention pour les cas d'urgence sont définies après consultation des représentants du personnel.

Le salarié a la possibilité de refuser une modification de ses horaires de travail dans la limite de deux fois par an sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Article 32 : Lissage de la rémunération

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.

L'employeur doit verser une rémunération mensuelle indépendante de l'horaire effectif mensuel de travail et calculée sur la base de l'horaire prévu au contrat de travail par période de 12 mois.

Article 33 : Heures complémentaires et supplémentaires

Dans la limite du tiers de la durée annuelle prévue au contrat, le salarié peut être amené à effectuer des heures complémentaires et supplémentaires.

Les heures complémentaires sont payées au taux normal en vigueur.

Les heures supplémentaires 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, et sont payées avec le salaire du mois considéré.

Article 34 : Suivi individualisé des heures effectuées

Un suivi individualisé des heures est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectuées et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- l'écart mensuel entre le nombre d'heures effectuées ou assimilées, et le nombre d'heures correspondant à la rémunération,
- l'écart cumulé depuis le début de la période d'annualisation.

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

Article 35 : Régularisation

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 d'annualisation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Dans le cas où la situation de ces comptes 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 la régularisation.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle prévue au contrat, l'employeur déclenche immédiatement la procédure de chômage partiel.

Article 36 : Rupture du contrat de travail

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.

Dans tous les autres cas, la rémunération du salarié sera régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Article 37 : Contreparties

En contrepartie à l'annualisation du temps de travail, le recours à des salariés en contrat à durée déterminée est limité aux cas d'impossibilité de répartir les heures entre les salariés permanents appartenant à la même catégorie professionnelle.

En outre, l'employeur négocie, avec les organisations syndicales représentatives, les contreparties à la mise en œuvre de l'annualisation qui peuvent être les suivantes :

- Mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités seront précisées dans un prochain accord,
- Possibilité de repos rémunérés dans la limite de l'écart positif du compte individuel,
- Octroi de crédits d'heures de formation dans le cadre du plan de formation dans la limite de 50 % de l'écart positif du compte annuel,
- Réintégration, dans la durée du travail prévue au contrat, de 10 % des heures complémentaires calculé sur la moyenne des heures complémentaires effectuées au cours des deux dernières années.

À défaut d'accord intervenant dans le délai de douze mois suivant l'extension du présent accord, l'employeur déterminera, après consultation des représentants du personnel ou, en leur absence, après examen des vœux émis par le personnel trois mois au moins avant l'arrêt des comptes de compensation, les contreparties qui devront être choisies parmi celles ci-dessus mentionnées. Il en informera le personnel.

Article 38 : Chômage partiel

À défaut d'accord local, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dès lors que le compte de compensation présente un écart cumulé sur au moins deux mois, inférieur au 1/10ème des heures prévues au contrat de travail, et que l'insuffisance d'activité répond aux conditions des articles R. 351-50 et suivants du Code du Travail.