



Fédésap

Fédération Française
des Services à la Personne et de Proximité

**Guide pratique de l'accord d'aménagement du
temps de travail dans les entreprises de services à la
personne du 13 octobre 2016**

Après de longs mois de négociation, les partenaires sociaux de la branche des entreprises de services à la personne ont signé le 13 octobre 2016 un accord sur l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de services à la personne, initié par la **Fédésap**.

Cet accord va permettre aux entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) de mettre en place un aménagement du temps de travail alors même qu'ils ne disposent pas d'institution représentative du personnel au sein de leur entreprise. Lors des négociations, la **Fédésap** a œuvré pour un accord clair, d'application facile et apportant des solutions aux difficultés de gestion de la durée du travail rencontrées par les gérants de petites structures de services à la personne.

I. Le principe

L'aménagement du temps de travail sur l'année permet à l'employeur de répartir la durée du travail de ses salariés sur une période de référence annuelle. L'accord dispose que cette période sera soit celle de l'année civile du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit celle de la période de l'exercice comptable, sans qu'elle ne puisse excéder 12 mois. Durant cette période de référence, **le rythme de travail du salarié pourra varier et s'adapter à l'activité par nature irrégulière de l'entreprise qui ne peut pas définir à l'avance les périodes de hautes et basses activités**. Autrement dit, le salarié pourra voir ses heures de travail varier à la hausse ou à la baisse, d'une semaine sur l'autre, sans pour autant déclencher le paiement des heures supplémentaires/complémentaires.

De même, si le lissage est mis en place, la rémunération mensuelle du salarié ne sera pas impactée par ces variations et il percevra la même rémunération tout au long de la période de référence. La régularisation du salaire s'effectuera lors de la clôture du compte, à la fin de la période de référence.

Illustration : Mme Leradiou, assistante ménagère 1 en CDI temps partiel, a un contrat de 80 heures par mois soit 960 heures par an.

En 2015, Mme Leradiou a effectué le nombre d'heures suivant :

Mois	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juill.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.
Nb. H.	60	60	70	80	80	80	100	100	100	80	80	70

Si Mme Leradiou n'a pas effectué le même nombre d'heures tous les mois, elle a néanmoins effectué un total de 960 heures sur l'année 2015, conformément à son contrat de travail. Ainsi, en application de l'accord d'aménagement du temps de travail elle a perçu la même rémunération tous les mois malgré la variation de ses heures de travail d'un mois sur l'autre. C'est à la fin de la période de référence que les heures complémentaires de Mme Leradiou auraient été traitées, le cas échéant.

II. Comment mettre en place l'accord d'annualisation dans mon entreprise ?



L'accord sur l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de services à la personne du 13 octobre 2016 n'est applicable qu'aux entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps plein (ETP). Plusieurs étapes sont essentielles avant son application.

Etape 1

- **Vérifier que l'entreprise entre bien dans le champ d'application de l'accord**
- Comme nous l'avons vu précédemment, cet accord n'est applicable qu'aux entreprises de services à la personne de moins de 11 salariés ETP, autrement dit aux entreprises ne disposant pas de représentant du personnel. Toutefois, pour que cet accord puisse s'appliquer, aucun salarié ne doit avoir été mandaté par une organisation syndicale pour négocier un accord d'entreprise sur l'aménagement du temps de travail.

Etape 2

- **Organiser la réunion d'information avec les salariés**
- Même s'il n'est pas tenu par leur avis, l'employeur doit préalablement échanger avec l'ensemble des salariés concernés sur la possibilité d'appliquer cet accord, conformément à l'article 1 de l'accord. L'employeur doit informer les salariés par tout moyen de son intention d'appliquer l'accord d'aménagement du temps de travail de la Convention Collective des Entreprises de Services à la personne et organiser une réunion d'information sur ce point. Afin de prouver la bonne tenue de cette réunion, une feuille d'émargement sera signée par l'ensemble des salariés.

Etape 3

- **Informer les salariés de la mise en application de l'accord**
- Une fois prise la décision d'appliquer l'accord, l'employeur informe ses salariés par tout moyen de son application. Cette information prendra la forme, soit d'une note de service affichée dans les locaux de l'entreprise, soit d'une remise de l'accord contre décharge à tous les salariés.

Etape 4

- **Signer les avenants aux contrats de travail**
- Les **salariés à temps partiel** doivent signer un avenant au contrat de travail pour que l'accord leur soit applicable car il constitue **une modification de leur contrat de travail**. Par ailleurs le mode de rémunération étant un **élément essentiel du contrat de travail** qui ne peut être modifié sans l'accord exprès du salarié, un avenant au contrat de travail devra être signé, et ceci pour **tous les salariés** (cf. Annexes).



III. L'accord en pratique

1. Le lissage du salaire pour principe, le réel pour exception

1.1. L'application du lissage

L'article 5 de l'accord pose le principe d'une rémunération mensuelle lissée sur la base de la durée annuelle de travail prévue au contrat afin d'assurer une rémunération stable et régulière au salarié.

Pour déterminer la rémunération mensuelle brute du salarié, le calcul est le suivant :

- Pour le salarié en CDI : nombre d'heures annuelles contractuelles / 12 x taux horaire brut

Ex : Mme Schévert, assistante de vie 2, a un contrat de 950 heures annuelles et son taux horaire brut est de 9,73€. Sa rémunération mensuelle brute sera donc de $950 / 12 \times 9,73 = 770,29$ €.

- Pour le salarié en CDD : nombre d'heures contractuelles / nombre de mois prévus au contrat x taux horaire brut.

Ex : M. Jourdin est embauché par la société KCRéparé en tant qu'agent d'entretien petits travaux de bricolage pour un CDD de 6 mois en remplacement d'un salarié malade. Son contrat de travail stipule qu'il effectuera 400 heures et son taux horaire brut s'élève à 9,67€. Sa rémunération mensuelle brute sera donc de $400 / 6 \times 9,67 = 644,67$ €.

1.2. L'application du réel

Le salarié pourra expressément demander à son employeur de lui verser sa rémunération sur la base de l'horaire qu'il aura réellement accompli, sans pour autant que celle-ci ne soit inférieure à 20% de la rémunération qu'il aurait perçu dans le cadre du lissage. C'est ce que nous appelons le paiement au réel. Ainsi, la rémunération du salarié ne sera pas la même tous les mois puisqu'elle sera fonction de son activité qui variera d'un mois sur l'autre voire d'une semaine sur l'autre. Il ne sera donc rémunéré tous les mois que pour les heures qu'il aura effectivement accompli le mois considéré. Mais attention, la demande de modification du mode de rémunération ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence et c'est au salarié d'en faire la demande par écrit à son employeur.

Illustration : M. Gravier est salarié en CDI temps partiel pour un contrat de 950 heures annuelle de l'entreprise RatisTou en tant qu'agent d'entretien petits travaux de jardinage avec un taux horaire de 9,67€. Parallèlement il travaille pour l'entreprise PaSale et c'est pour cette raison qu'il a demandé au gérant de l'entreprise RatisTou, par l'envoi d'un courrier en LRAR du mois de décembre d'être rémunéré au réel. Un avenant à son contrat de travail a été signé par les parties pour modifier son mode de rémunération à partir du mois de janvier, pour la nouvelle période de référence.

Au mois de janvier M. Gravier effectue 82 heures de travail, sa rémunération au réel s'élève donc à 792,94 €. Au mois de février, M. Gravier effectue 15 heures de travail, sa rémunération au réel s'élève donc à 145,05€, mais il perçoit en réalité un salaire de 153,10 € correspondant au 20% de la rémunération qu'il aurait perçu en cas de lissage (soit 20% de 765,54€). Enfin, au mois de mars M. Gravier effectue 60 heures de travail, sa rémunération au réel s'élève à 580,20€.

2. La mise en place du compteur d'heures

Afin de pouvoir suivre la variation de la durée du travail du salarié, il est indispensable que l'employeur mette en place un compteur d'heures pour chaque salarié. Ce compteur va permettre à l'employeur de connaître exactement et en temps réel, les heures déjà effectuées par le salarié et celles qui restent à effectuer pour atteindre le nombre d'heures fixé au contrat de travail.

Pour que le salarié puisse avoir la même information, il est important que celui-ci puisse accéder tous les mois à un relevé de son compteur. De même, l'employeur doit communiquer à tous les salariés, au plus tard le 6^{ème} mois de la période de référence, un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail déjà effectuées et du nombre d'heures restantes jusqu'à la fin de la période de référence.

3. La gestion des périodes non travaillées

L'accord prévoit dans ses **articles 7 et 8** la gestion des heures non travaillées, car suivant la nature de ces heures, elles seront traitées différemment sur le compteur, ce qui aura un impact sur la rémunération du salarié.

Certaines périodes non travaillées peuvent donner lieu à rémunération comme le cas des congés payés ou encore du congé maternité. Dans ce cas, **aucun changement n'est à prévoir, le salarié percevra la même rémunération que s'il avait effectivement travaillé durant cette période**. De plus, même si le salarié n'a effectivement pas travaillé, ces heures étant rémunérées elles doivent être traduites dans le compteur d'heures du salarié comme des heures travaillées. L'accord prévoit que ce nombre d'heures est calculé au 26^{ème}, autrement dit le nombre de jours dans un mois sauf les dimanches. Afin de valoriser cette absence en nombre d'heures, **l'article 7** de l'accord prévoit le calcul suivant : nombre d'heures mensuelles contractuelles / 26 x nombre de jours d'absence.

Illustration : Mme Sablier, salariée en CDI à temps partiel de l'entreprise Miam@temps a un contrat de 30 heure mensuel. Fin octobre, Mme Sablier pose 3 jours de congés payés afin de visiter l'Irlande en famille. Elle sera donc absente 3 jours mais sa rémunération ne baissera pas pour autant et son compteur d'heures sera incrémenté du nombre d'heures correspondant. Ainsi, pour ses 3 jours d'absence rémunérés, le compteur d'heures de la salariée sera incrémenté de : $30/26 \times 3 = 3,5$ heures.

Toutefois, certaines heures non travaillées n'ont pas à être rémunérées, c'est notamment le cas des absences ou congés non légalement rémunérés. Dans ce cas, l'employeur procède à une retenue sur la paie du mois de l'absence du salarié, le compteur d'heures dues par l'employeur sera diminué d'autant.

4. La régularisation des compteurs

La régularisation des compteurs d'heures individuels s'effectue en fin de période d'annualisation. Néanmoins cette régularisation peut avoir lieu en cours de période pour les cas suivants :

- Fin de CDD,

- Avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail, à la hausse ou à la baisse,
- Rupture du contrat de travail

Dans tous les cas, **l'employeur clôture le compteur d'heures du salarié à la fin de la période de référence** ou en cours pour les situations mentionnées ci-dessus, et effectue le solde qui peut être soit positif, soit négatif, soit neutre.

4.1 Solde de compteur nul ou positif

Lorsque le solde du compteur est positif, **le salarié a effectué plus d'heures que celles prévues par son contrat de travail.**

Pour le salarié à temps plein, cela signifie qu'il a dépassé la durée légale annuelle de 1607 heures, ainsi, toutes les heures effectuées au-delà de 1607h sont des heures supplémentaires.

Pour le salarié à temps partiel, cela signifie qu'il a dépassé la durée annuelle contractuellement prévue à son contrat de travail et ce dans la limite d'un tiers de cette durée, conformément aux dispositions légales et contractuelles en vigueur. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée annuelle prévue au contrat de travail sont des heures complémentaires majorées conformément aux dispositions légales, soit 10% dans la limite du 10^{ème} puis 25% à partir du 10^{ème} de la durée jusqu'au tiers.

Lorsque le solde du compteur est nul, **le salarié a effectué sur la période de référence le même nombre d'heures que celui prévu par son contrat de travail.** Un salarié à temps plein effectue 1607 heures à l'année. Dans ce cas, aucune régulation n'est à prévoir.

Exemple :

	Solde	H. effectuées	H. au contrat	Conséquences
Exemple 1	Nul	1607,00	1607,00	Aucune
Exemple 2 <i>Salarié à temps plein</i>	Positif	1647,00	1607,00	Le salarié a effectué 40 heures supplémentaires sur la période de référence. L'employeur doit régulariser la rémunération du salarié, au plus tard avec le bulletin de paie du mois suivant la clôture de la période de référence
Exemple 3 <i>Salarié à temps partiel</i>	Positif	970,00	950,00	Le salarié a effectué 20 heures complémentaires sur la période de référence. L'employeur doit régulariser la rémunération du salarié au plus tard avec le bulletin de paie du mois suivant la clôture de la période de référence.

4.2 Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, **le salarié a effectué moins d'heures de travail que celles prévues par son contrat**. Dans ce cas, le salarié a été rémunéré pour des heures qu'il n'a pas effectuées, ainsi l'employeur pourra récupérer ces heures sur le salaire du mois suivant la clôture de la période de référence, à l'exception des heures déjà retenues en cours de période de référence. Toutefois, l'accord dispose que seules les heures non réalisées du fait du salarié sont récupérables c'est-à-dire que toutes les heures non réalisées par le salarié notamment parce que l'employeur ne lui a pas proposé suffisamment d'heures ou que des heures ont été annulées et non reportées, ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation du salaire.

Ex :

	Solde	H. Effectuées	H. au contrat	Motifs	Conséquences
Exemple 1	Négatif	1600,00	1607,00 Après diminution du compteur d'heures dues par l'employeur : 1600,00	Absence injustifiée d'une journée soit : ⌘ - 7 heures	La retenue sur salaire a été effectuée sur le mois considéré de l'absence, l'employeur ne compense donc pas une 2 ^{nde} fois lors de la clôture
Exemple 2	Négatif	1600,00	1607,00	Décès d'un client le dernier mois de la période	L'employeur ne récupère pas le trop-perçu de 7 heures
Exemple 3	Négatif	1600,00	1607,00	Demande d'absence exceptionnel le accordée	La retenue sur salaire n'a pas été effectuée sur le mois de l'absence considéré car accordée par l'employeur. Mais les heures n'ont pas été effectuées, le trop-perçu de 7 heures est donc récupéré lors de la clôture du compteur.

En outre, si le salarié n'a pas accompli toute la période d'annualisation pour l'une des raisons suivantes :

- Licenciement pour motif économique
- Licenciement hors faute grave ou lourde

L'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu en cas de solde de compteur négatif. Il en est de même pour le salarié en CDD, à l'exception de la rupture du contrat à l'initiative du salarié.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Principales clauses contractuelles

1. Préambule :

« Conformément à l'article 1 de l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de services à la personne du 13 octobre 2016, il a été convenu ce qui suit en avenant au contrat de travail conclu le les articles dudit contrat et de ses avenants sont donc remplacés à compter du par les dispositions suivantes : »

2. Durée du travail :

« L'horaire de travail de M... fait l'objet d'un aménagement et peut varier d'une semaine sur l'autre et d'un mois sur l'autre sur toute ou partie de la période de référence. La durée annuelle servant de base à l'annualisation est de heures par an (soit un horaire moyen de heures par mois) calculée sur la période suivante :
Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen ne donnent lieu ni à majoration pour heures complémentaires, ni à repos compensateur, lorsqu'elles sont strictement compensées à l'intérieur de la période de référence. »

3. Notification de la répartition du travail – Programme indicatif :

« Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, vous sont communiqués par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il vous est remis **soit en version papier soit en version dématérialisée**¹.

Il est notifié au moins sept jours avant le 1^{er} jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par une note de service. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note vous sera communiquée préalablement à leur entrée en vigueur.

¹ Suivant votre mode d'organisation



Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au Chapitre 2, Section 2, I, i de la CCN des entreprises de services à la personne, vous pourrez être informés de la modification apportée à votre planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Rappel : vous êtes tenus de vous conformer aux horaires tels que prévus au planning. Vous n'êtes pas autorisé à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning même à la demande ou avec l'accord du client. »

4. Rémunération :

- Rémunération non lissée :

M... percevra une rémunération calculée sur la base d'un horaire brut de ... et en fonction du nombre d'heures de travail effectuées dans la période de travail considérée. Cette rémunération ne pourra être inférieure à 20% de la rémunération qui aurait été perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle lissée hors absence entraînant une perte de salaire.

- Rémunération lissée:

La rémunération de M... est fixée pour l'année à la somme brute de ...

Une somme égale à 1/12e de cette rémunération sera versée à M. ... chaque mois. »

5. Régularisation des compteurs :

« La régularisation des compteurs en fin de période est réalisée conformément aux articles 14 & 15 de l'accord du 13 octobre 2016 reproduit ci-dessous :

« Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de référence

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1 : Solde de compteur positif

- *Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1607 heures, les heures au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.*



- *Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.*

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation ».

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26^{ème} de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. À défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative.

14.2 : Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définit dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10% de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

Article 15 : Régularisation des compteurs - salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :



Fédésap

Fédération Française
des Services à la Personne et de Proximité

15.1 : Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 12 et 13 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

15.2 : Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié. »



Fédésap

Fédération Française
des Services à la Personne et de Proximité

ANNEXE 2 : Accord sur l'aménagement du temps de travail Dans les entreprises de services à la personne (IDCC 3127)

Table des matières

Préambule	13
Article 1 : Objet	13
Article 2 : Champ d'application	13
Article 3 : Principe de l'annualisation	13
Article 4 : Embauche en cours de période	14
Article 5 : Lissage ou paiement au réel de la rémunération	14
Article 6 : Compteur individuel	15
Article 7 : Périodes non travaillées et rémunérées	15
Article 8: Périodes non travaillées et non rémunérées	15
Article 9: Notification de la répartition du travail	16
Article 10 : Durée du travail	17
10.1 Durée du travail des salariés à temps plein	17
10.2 Durée du travail des salariés à temps partiel sur l'année	17
Article 11 : Heures supplémentaires et contingent annuel	17
Article 12 : Heures complémentaires	18
Article 13 : Contreparties pour les salariés à temps partiel.....	18
Article 14 : Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de référence.....	18
14.1 : Solde de compteur positif	9
14.2 : Solde de compteur négatif	10
Article 15 : Régularisation des compteurs - salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois.....	10
15.1 : Solde de compteur positif	11
15.2 : Solde de compteur négatif	11
Article 16 – Suivi de l'accord	19
Article 17 - durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, Extension	20
Article 18 - Révision de l'accord	20

Article 19 - Dénonciation de l'accord..... 20

Préambule

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, tel qu'institué par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. Il couvre le champ d'application de la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC3127).

L'objectif du présent accord est de permettre une application du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année, prévu par la loi du 20 août 2008, au sein de la branche des services à la personne pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel.

Les dispositions du présent accord complètent celles déjà prévues dans la convention collective nationale des entreprises de services à la personne.

Article 1 : Objet

Dans les entreprises de moins de 11 salariés équivalent temps plein (ETP) qui ne disposent pas de représentant du personnel et s'il n'y a pas eu de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé collectivement avec l'ensemble des salariés concernés, **choisir** d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur l'année d'après les dispositions du présent accord.

En cas d'élection d'IRP, l'employeur devra engager des négociations sur le sujet de l'aménagement du temps de travail dans les deux mois suivant l'élection. L'employeur peut à tout moment ouvrir des négociations au titre de l'article L 2232-24 du Code du travail, avec un ou plusieurs salarié(s) mandaté(s) par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s)

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés de l'entreprise, en contrat de travail à durée indéterminée, ou en contrat de travail à durée déterminée de plus d'un mois qui interviennent au domicile des clients et qu'ils soient embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Il ne s'applique pas pour les CDI intermittents, ni pour les salariés mis à disposition pour une durée déterminée.

Article 3 : Principe de l'annualisation

Le principe de l'aménagement du temps de travail sur l'année est de répartir la durée du travail, dans le respect des plages d'indisponibilité du salarié, sur une période de référence annuelle, afin d'adapter

le rythme de travail des salariés à l'activité irrégulière de l'entreprise. Par la nature de leurs activités, les entreprises de service à la personne ne peuvent pas définir à l'avance les périodes hautes et basses d'activité. De ce fait, les contrats de travail mentionneront la durée du travail mensuelle de référence et la durée annuelle sur la période de référence. La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre ; soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

Article 4 : Embauche en cours de période

La durée du travail annuelle des contrats de travail qui débiteront en cours de période de référence sera calculée au prorata temporis à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise sur la période de référence en cours.

Article 5 : Lissage ou paiement au réel de la rémunération

5.1 Lissage de la rémunération :

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle du travail prévue au contrat, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absence non légalement rémunérées (telles que les congés sans solde)

La rémunération mensuelle brute est déterminée de la manière suivante :

- Pour les salariés en Contrat à durée Indéterminée, elle est égale au nombre d'heure annuelle contractuelle / 12 x taux horaire brut
- Pour les salariés en Contrat à durée déterminée, elle est égale au nombre d'heure contractuelle/nbre de mois X taux horaire brut

5.2 Paiement au réel

A la demande expresse du salarié, sa rémunération pourra être versée sur la base de l'horaire réellement accompli sans que celle-ci ne puisse être inférieure à 20% de la rémunération qu'il aurait perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Le salarié ayant opté pour une rémunération mensuelle calculée sur la durée du travail réellement accomplie, et non sur la durée du travail mensuelle de référence, peut à tout moment changer d'avis. Le salarié doit prévenir son employeur par écrit et la modification s'effectuera à partir de la paie du mois suivant la réception du courrier. Ce changement ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande.

La méthode de rémunération choisie doit figurer au contrat de travail du salarié. En cas de modification de la méthode de rémunération, un avenant au contrat de travail sera signé par les parties.

Article 6 : Compteur individuel

La variation de la durée du travail du salarié implique de suivre le décompte de sa durée du travail au moyen d'un compteur individuel de suivi des heures.

Un relevé de suivi sera communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures mensuelles contractuelles
- Le nombre d'heures de travail effectif réalisées et assimilées
- L'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisées et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'annualisation
- L'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période d'annualisation
- Le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération

Au plus tard le 6^{ème} mois de la période de référence, l'employeur communique au salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures contractuelles restant à effectuer jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'explicitier la méthodologie de décompte des différents évènements dans les compteurs.

Article 7 : Périodes non travaillées et rémunérées

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié percevra une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

La période non travaillée doit être valorisée en nombre d'heures dans le compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative. Ce nombre d'heures est calculé au 26^{ème} (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 x nombre de jours d'absence).

Article 8: Périodes non travaillées et non rémunérées

Les périodes non travaillées en raison d'absences et congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26^{ème} (nombre d'heures mensuelles de référence prévu au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compteur du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26ème ou aux heures planifiée sera soustrait du compteur du salarié sans que cette amputation ne puisse rendre le compteur négatif.

Les refus de modification de planning au-delà du nombre autorisé (3 pour les modifications prévenues au moins 3 jours à l'avance et 3 pour celles correspondant à des urgences) seront comptabilisés dans un compteur spécifique tenu à la disposition du salarié.

Article 9: Notification de la répartition du travail

9.1 Notification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier soit en version dématérialisée permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le 1^{er} jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux horaires tels que prévus au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de plages d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

9.2 : Modification des horaires de travail dans le respect des plages d'indisponibilité

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence tel que défini au Chapitre 2, Section 2, I, i de la CCN, les salariés pourront être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à 3 jours et compris entre 2 jours et 1 heure.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à mesure oralement par appel téléphonique ou lorsque le salarié dispose d'un téléphone.

portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmation par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le modifiant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses outils de communication personnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de 2 euros.

9.3 : Contrepartie à la réduction du délai de modification des horaires

En contrepartie d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des plages d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser 3 fois sur la période de référence la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement.

Chaque acceptation par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délais inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilité de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compteur spécifique

Article 10 : Durée du travail

10.1 Durée du travail des salariés à temps plein

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la Loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1607h par an ce qui correspond à 35h par semaine. La durée du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

10.2 Durée du travail des salariés à temps partiel sur l'année

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1 607 heures actuellement en vigueur.

Article 11 : Heures supplémentaires et contingent annuel

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1 607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires sera traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Article 12 : Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donnent lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Contreparties pour les salariés à temps partiel

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires à garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Article 14 : Régularisation des compteurs - salarié présent sur la totalité de la période de référence

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

14.1 : Solde de compteur positif

- Pour les salariés à temps plein dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1607 heures, les heures au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.
- Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au *mois suivant la clôture de la période d'annualisation* ».

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes : le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. Les heures majorées sont ramenées à un nombre de jours suivant la règle du 26^{ème} de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. À défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures

correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative.

14.2 : Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définit dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10% de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

Article 15 : Régularisation des compteurs - salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois

Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée dans les conditions suivantes :

15.1 : Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 12 et 13 du présent accord sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

15.2 : Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du **trop-perçu** par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restant dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.

Article 16 – Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent par tout moyen à faire le bilan de cet accord tous les trois ans et à engager des négociations en vue d'éventuelles adaptations.

Article 17 - durée, entrée en vigueur, dépôt de l'accord, Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Ces dispositions sont applicables à l'issue du délai d'opposition avec effet le premier jour du mois suivant le mois de la date de dépôt du présent accord.

Conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail.

Les parties signataires ayant convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, l'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail et dans les quinze jours qui suivent la fin du délai d'opposition à sa signature.

Article 18 - Révision de l'accord

Toute demande de révision du présent accord doit être motivée et signifiée selon les règles légales en vigueur.

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires, notamment en matière de durée ou d'aménagement du temps partiel, qui auraient des effets directs sur les dispositions du présent accord, des négociations s'ouvriraient à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'examiner les possibilités de réviser le présent accord pour l'adapter à la situation nouvelle.

Article 19 - Dénonciation de l'accord

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de dénonciation que la convention collective des entreprises de services à la personne (IDCC3127).

Fait à Paris, le 13/10/2016

Pour la FEDESAP

Signé

Pour la FESP

Signé

Pour la CFDT SERVICES

Signé

Pour la CFE-CGC (nom du signataire)

Pour la CFTC Santé-Sociaux

Signé

Pour la CGT Commerces et Services (nom du signataire)

Pour la FGTA-FO (nom du signataire)