

Brochure n° 3370

Convention collective nationale

IDCC : 3127. – **ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE**

ACCORD DU 13 OCTOBRE 2016

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

NOR : ASET1651105M

IDCC : 3127

Entre

FESP

FEDESAP

D'une part, et

FS CFDT

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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 (IDCC 3127).

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 équivalents temps pleins (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^{er}

Objet

Dans les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (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 salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives.

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 services 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 *pro rata 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'absences 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 × taux horaire brut ;
- pour les salariés en contrat à durée déterminée, elle est égale au nombre d'heure contractuelle / nombre de mois × 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^e 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 événements 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^e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26 × 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^e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues 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 26^e ou aux heures planifiées 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 II, 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 délai inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilités 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, 1 607 heures par an ce qui correspond à 35 heures 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 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 1 607 heures, les heures au-delà de 1 607 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^e de la durée mensuelle de référence. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. A 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 11 et 12 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 convenu 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 (IDCC 3127).

Fait à Paris, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)