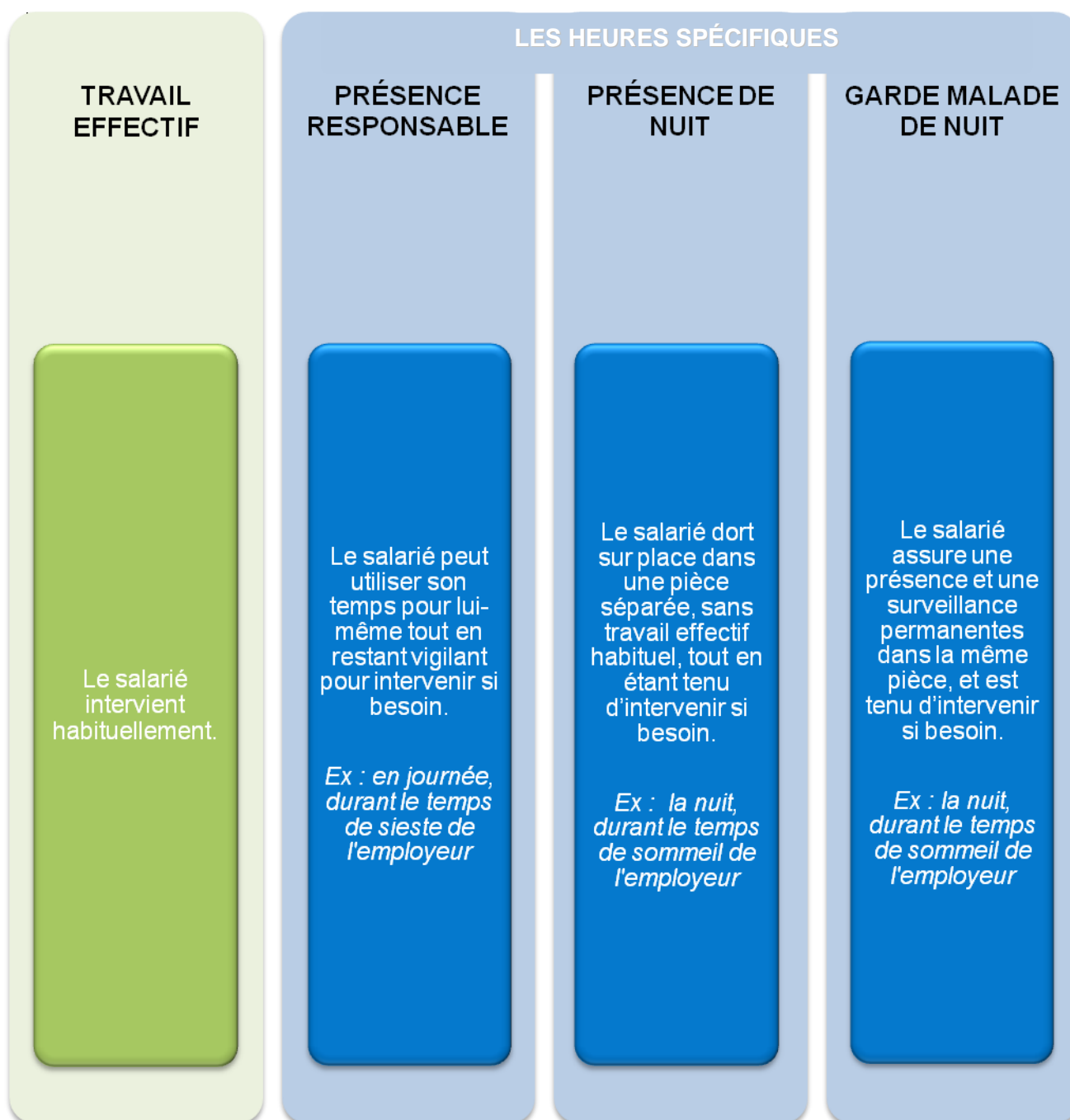


La durée de travail : les heures spécifiques Mode d'emploi

La convention collective des salariés du particulier employeur présente des spécificités qui ont une incidence sur la durée du travail et la rémunération de votre salarié. En tant qu'employeur, vous pouvez choisir de mettre en place des heures de travail spécifiques afin de répondre à vos besoins. Il s'agit d'un choix stratégique qui aura des incidences pour vous comme pour votre salarié.

Quelles sont les heures spécifiques prévues par la convention collective ?



Comment choisir de mettre en place des heures spécifiques ?

Ce choix est stratégique : les heures spécifiques présentent chacune des avantages et des inconvénients, autant pour l'employeur que pour le salarié. Pour vous aider dans votre décision, nous vous proposons une explication simplifiée des enjeux.

Avantages

Le coût de la rémunération est moindre pour l'employeur

L'employeur bénéficie d'un temps de présence de son salarié étendu pour mieux répondre à ses besoins

Les heures spécifiques permettent d'éviter des coupures dans le temps de travail du salarié (limiter les trajets domicile/travail...)

Le salarié peut occuper son temps comme il le souhaite (sommeil, lecture, jeux...)

Inconvénients

En cas de recrutement, le poste de travail et la rémunération sont peu attractifs

Le salarié perçoit une rémunération faible au regard du temps de présence à son poste de travail

Le salarié reste présent à son poste de travail et attend d'être sollicité par son employeur (risque d'ennui...)

Le salarié doit rester présent au domicile de son employeur (conciliation avec sa vie personnelle...)

Comment mettre en œuvre les heures spécifiques ?

1. Définir vos besoins

Outre la dimension stratégique évoquée précédemment, le choix des heures spécifiques est également lié à vos besoins. Pour cela, quelques questions peuvent vous aider :

- À quel(s) moment(s) ai-je besoin que mon salarié soit présent ?
Toute la journée, quelques heures le matin puis le soir, la nuit de mon coucher jusqu'à mon lever...
- Pour faire quoi ?
Pour effectuer des tâches régulières que je lui confie (préparation du repas, entretien du domicile...), pour assurer une présence au cas où j'ai besoin (risque de chute, aide pour les transferts...), pour assurer une surveillance permanente en raison de mon état de santé...

En fonction des réponses apportées, vous pouvez déterminer si votre situation justifie de mettre en place des heures spécifiques.

2. Définir le planning du salarié en précisant les temps de travail effectif et les heures spécifiques

Les heures spécifiques sont soumises à une réglementation particulière (voir la fiche juridique sur les heures spécifiques) et ont des incidences sur le planning de travail de votre salarié.

Vous devez être vigilant à respecter la durée légale du travail (voir la fiche juridique sur la durée du travail). Pour cela, il vous faut convertir les heures spécifiques (sauf celles liées à la présence de nuit) en heures de travail effectif.

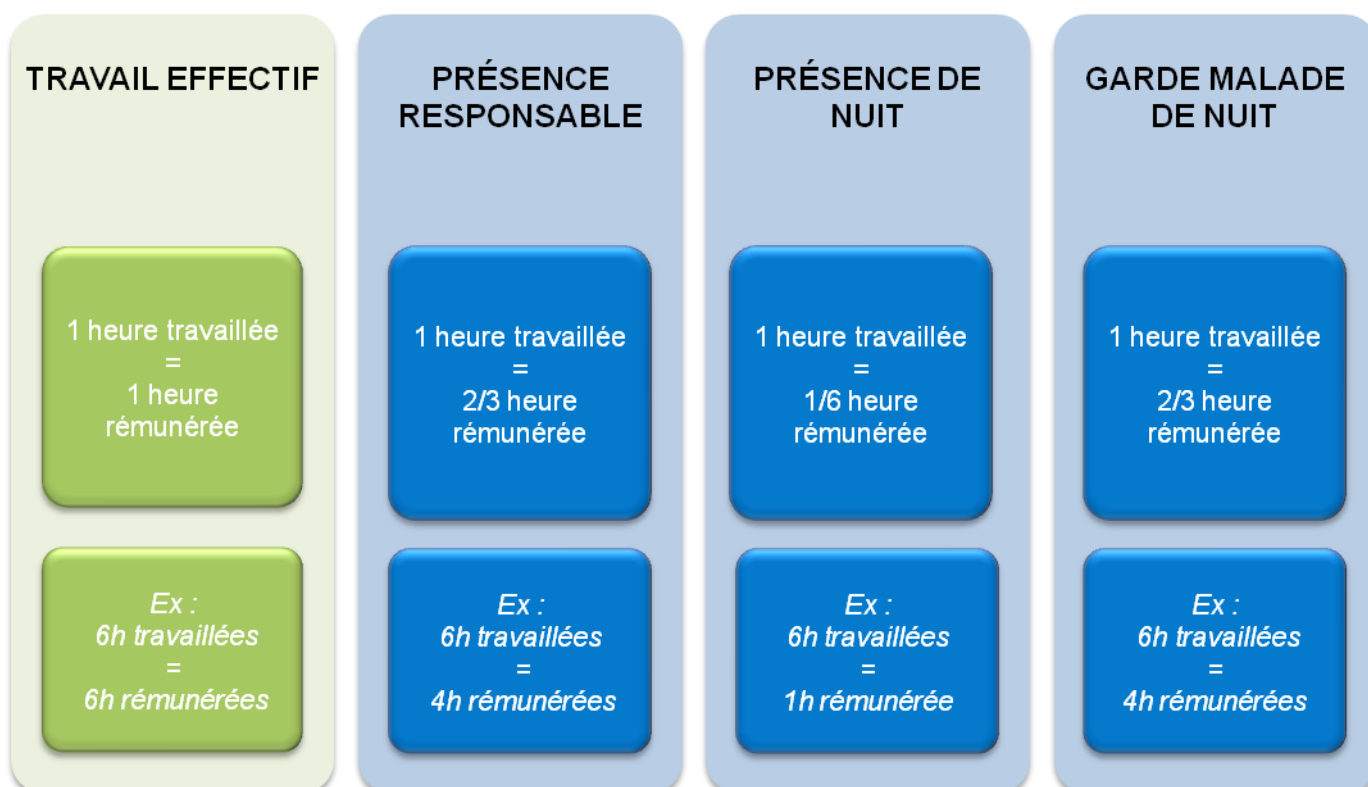
TRAVAIL EFFECTIF	PRÉSENCE RESPONSABLE	PRÉSENCE DE NUIT	GARDE MALADE DE NUIT
1 heure travaillée = 1 heure de travail effectif	1 heure travaillée = 2/3 heure de travail effectif	1 heure travaillée = 0h de travail effectif	1 heure travaillée = 2/3 heure de travail effectif
Ex : 6h travaillées = 6h de travail effectif	Ex : 6h travaillées = 4h de travail effectif	Ex : 6h travaillées = 0h de travail effectif	Ex : 6h travaillées = 4h de travail effectif

3. Préciser dans le contrat de travail les heures de travail effectif et les heures spécifiques

Le contrat de travail doit préciser la répartition de ces heures (voir la fiche juridique sur la rédaction du contrat de travail).

4. Déterminer la rémunération que vous devez verser à votre salarié

La conversion des heures spécifiques en heures de travail effectif vous permet de calculer le salaire de votre salarié.



Pour la présence de nuit, vous rémunérez les heures travaillées sur la base d'un montant forfaitaire que vous pouvez fixer selon votre convenance, à condition de respecter le minimum prévu dans la convention collective. Ainsi, vous pouvez choisir une indemnité forfaitaire supérieure au minimum conventionnel : cette option peut constituer une stratégie lors du recrutement pour rendre plus attractif le poste de travail que vous proposez.

Par exemple, pour un temps de présence de nuit de 6 heures, vous pouvez choisir de rémunérer votre salarié comme s'il avait travaillé 3 heures de travail effectif. Dans cet exemple, 1 heure de présence de nuit est rémunérée comme 1/2 heure de travail effectif, ce qui est plus avantageux pour le salarié que ce que prévoit la convention collective.