

# LE RÉGIME ADAPTÉ DU TEMPS PARTIEL DANS LES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

Afin d'adapter le régime juridique du temps de travail aux contraintes liées à l'exercice des activités de services à la personne, la loi du 26 juillet 2005 a apporté quelques assouplissements à la réglementation du travail à temps partiel définie aux articles L.212-4-3 et suivants du Code du travail.

Ces assouplissements portent sur :

- l'indication de la répartition de la durée du travail ;
- la notification du changement d'horaire ;
- le temps de travail annualisé.

## I. LA RÉPARTITION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Les entreprises de services à la personne sont dispensées de l'obligation d'indiquer la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois dans les contrats de travail (article L. 212-4-3 du Code du travail).

Seule doit figurer au contrat de travail la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail.

*Exemples* : - durée du travail de 20 heures par semaine.  
- durée du travail de 70 heures par mois.

L'employeur est tenu de communiquer par écrit au salarié, chaque mois, les horaires de travail à effectuer. Cette communication n'est, toutefois, pas obligatoire pour les salariés dont la durée de travail ne dépasse pas huit heures par semaine ou quatre semaines consécutives par an.

## II. LA NOTIFICATION DU CHANGEMENT D'HORAIRE

Le changement d'horaire de travail du salarié à temps partiel est soumis au respect d'un délai de prévenance d'au moins sept jours, réduit à trois jours minimum si une convention ou un accord collectif le prévoit (article L. 212-4-4 du Code du travail).

Dans les cas d'urgence définis par une convention ou un accord collectif les entreprises de services à la personne sont dispensées de respecter ces délais de prévenance (article L. 212-4-4 du Code du travail).

Exemple :

Un mardi matin, Danièle une salariée prévient Michel, dirigeant d'une entreprise de services à la personne, de son impossibilité de se rendre l'après-midi, comme convenu, chez Madame Janine, âgée de 76 ans, pour sa toilette quotidienne et quelques tâches ménagères. Michel contacte immédiatement Alice, salariée à temps partiel disponible l'après-midi, afin que celle-ci puisse se rendre chez Madame Janine.

*Attention : la convention ou l'accord collectif doit prévoir des contreparties en faveur du salarié qui fait l'objet d'un délai de prévenance inférieur à sept jours, une prime par exemple.*

### **III. LE TEMPS DE TRAVAIL ANNUALISÉ**

Dans les entreprises de services à la personne, la convention ou l'accord collectif peut prévoir que la durée hebdomadaire ou mensuelle varie sur tout ou partie de l'année.

Cependant, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne doit pas excéder en moyenne la durée prévue au contrat de travail sur une période d'un an (article L. 212-4-6 du Code du travail).

La convention ou l'accord collectif doit fixer :

- les catégories de salariés concernés (les salariés qui donnent des cours de soutien scolaire par exemple) ;
- les modalités selon lesquelles la durée du travail est décomptée ;
- la durée minimale de travail hebdomadaire ou mensuelle ;
- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés ;
- les 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 peut excéder le tiers de cette durée. La durée du travail du salarié ne peut être égale ou supérieure à la durée légale hebdomadaire :

Exemple :

Pour une durée de vingt et une heures par semaine stipulée au contrat de travail, la durée du travail peut varier dans la limite de quatorze heures minimum par semaine et vingt huit heures maximum par semaine ;

- les conditions et les délais dans lesquels ces horaires de travail sont notifiés au salarié (l'écrit est obligatoire) ;
- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié (dérogation possible) ;

- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés (dérogation possible en cas d'urgence).

*Attention : la rémunération peut être lissée, c'est-à-dire versée mensuellement sans tenir compte de l'horaire réellement effectué. Les modalités de son calcul sont définies par la convention ou l'accord collectif.*

---

**Vous êtes créateur ou chef d'entreprise, pour plus de détails, contactez *inforeg*, service d'information réglementaire aux entreprises au 08 99 705 100 (1,35 € TTC par appel + 0,34 €/min), du lundi au jeudi de 9 h à 17 h 30, et le vendredi de 9 à 13 h.**

**Vous pouvez également consulter le site internet <http://www.inforeg.ccip.fr>**