

La durée de travail : les heures spécifiques

Fiche juridique

Le particulier employeur a la faculté de prévoir, dans le contrat de travail des heures de travail spécifiques en fonction de ses besoins. Il peut s'agir d'heures de présence responsable ou d'heures de nuit.

Les heures de présence responsable :

La présence responsable ne peut concerner que les salariés occupant un emploi d'assistant de vie ou de garde d'enfants à domicile.

Il s'agit d'heures pendant lesquelles le salarié peut vaquer à ses occupations personnelles tout en restant vigilant pour intervenir s'il y a lieu.

De telles heures peuvent être prévues lorsque l'employeur a besoin d'une simple présence à son domicile sans que le salarié n'ait de tâches à effectuer. Par exemple, cela peut être le cas durant la sieste de l'employeur.

Une heure de présence responsable équivaut à 2/3 d'une heure de travail effectif.

Exemple :

*Pour un salarié qui est présent 36 heures dans la semaine dont 30 heures de travail effectif et 6 heures de présence responsable, la durée de travail effectif hebdomadaire est de :
30 heures + (6 heures x 2/3) = 34 heures de travail effectif hebdomadaire.*

Les heures de nuit :

En fonction des besoins de l'employeur, celui-ci peut décider de mettre en place deux types d'heures de nuit.

- Les heures de présence de nuit :

Elles ont lieu lorsque le salarié doit rester la nuit au domicile de l'employeur, dans une chambre séparée, sans avoir de tâches à effectuer mais en étant tenu d'intervenir en cas de besoin.

La présence de nuit ne peut pas excéder 12 heures par nuit. Le salarié ne peut pas effectuer plus de 5 nuits consécutives (sauf dans certains cas).

Les heures de présence de nuit est rémunérée par une indemnité forfaitaire dont le montant ne peut pas être inférieur à 1/4 du salaire contractuel versé pour une même durée de travail effectif.

En cas d'intervention du salarié, celui-ci est rémunéré de la façon suivante :

- Le salarié intervient au moins 2 fois : l'indemnité forfaitaire due au titre de la nuit au cours de laquelle le salarié est intervenu est portée à 1/3 du salaire contractuel ;
- Le salarié intervient au moins 4 fois : l'indemnité due pour la durée des interventions correspond au salaire contractuel. L'indemnité forfaitaire due pour la présence de nuit restante est égale à 1/3 du salaire contractuel.

Exemples :

- Le salarié effectue 12 heures de présence de nuit et n'est pas intervenu, le montant de l'indemnité forfaitaire est au minimum égale à : salaire horaire x 1/4 x 12 heures ;
- Le salarié effectue 12 heures de présence de nuit et est intervenu 3 fois durant la nuit, le montant de l'indemnité forfaitaire est égal à : salaire horaire x 1/3 x 12 heures ;
- Le salarié effectue 12 heures de présence de nuit et est intervenu 5 fois durant la nuit pour une durée totale de 2 heures. Il perçoit :
 - o Une indemnité égale à : salaire horaire x 2 heures
 - o Une indemnité forfaitaire égale à : salaire horaire x 1/3 x 10 heures

Les heures de présence de nuit ne sont pas comptabilisées pour déterminer la durée de travail effectif hebdomadaire.

- La fonction de garde malade de nuit :

Le salarié assurant une telle fonction reste à proximité de l'employeur et ne dispose pas de chambre personnelle.

Cela ne peut concerner que les salariés occupant un emploi-repère d'assistant de vie C ou D.

Un tel emploi n'est pas compatible avec un emploi de jour à temps complet.

Les heures de garde malade de nuit sont des heures de travail effectif, rémunérées sur la base du salaire horaire brut prévu au contrat de travail.