

La durée de travail : les heures spécifiques Procédure

Les heures spécifiques prévues par la convention collective sont souvent complexes à déterminer et à mettre en œuvre pour le particulier employeur. Le service mandataire joue un rôle essentiel pour permettre au particulier employeur de définir s'il a besoin de recourir à des heures spécifiques et l'aider à déterminer leur incidence sur la durée du travail et la rémunération de son salarié.

Comment accompagner le particulier employeur dans la mise en place des heures spécifiques ?

1. Informer le particulier employeur sur les heures spécifiques

Généralement, le travail de nuit est rémunéré avec majoration et ouvre droit à des temps de récupération/repos (services prestataires d'aide à domicile, hôpitaux...). De ce fait, les heures spécifiques prévues par la convention collective sont souvent méconnues, notamment parce qu'elles constituent une exception au Code du travail. Il est donc essentiel que le service informe le particulier employeur sur l'existence des heures spécifiques et sur leurs particularités (conséquences sur la durée du travail et la rémunération).

2. Aider le particulier employeur à définir les heures spécifiques dans le respect de la durée légale du travail

Les heures spécifiques ont une incidence sur la durée de travail du salarié et son planning de travail. Le service peut aider le particulier employeur à déterminer à quel moment il a besoin de mettre en place des heures spécifiques tout en l'alertant en cas de dépassement de la durée légale du travail.

3. Aider le particulier employeur à préciser les heures spécifiques dans le contrat de travail

Les heures spécifiques doivent obligatoirement être précisées dans le contrat de travail. Le service peut accompagner le particulier employeur dans cette étape.

4. Aider le particulier employeur à calculer la rémunération de son salarié

Habituellement, le service mandataire calcule la rémunération du salarié et établit le bulletin de salaire, pour le compte du particulier employeur. Le service ne doit toutefois pas s'exonérer d'expliquer au particulier employeur les modalités de rémunération des heures spécifiques.