

The logo for elisfa, featuring the word 'elisfa' in a white, lowercase, sans-serif font with a slight shadow effect, set against a teal background with abstract white circular patterns.

SYNDICAT EMPLOYEUR
DU LIEN SOCIAL
& FAMILIAL

Webinaire

Salarié temporairement
absent de la structure :
quelles sont les options de
l'employeur pour y pallier ?

19 janvier 2021

Déroulement du webinar

- *Le recours au contrat à durée déterminée de remplacement*
- *Le recours à l'avenant complément d'heures*
- *La prise de fonctions supplémentaires temporaire*

Le contrat à durée déterminée de remplacement

Le CDD de remplacement

- Cadre légal

L'article L.1242-2 du Code du travail prévoit que : « **un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :**

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ; »

Le CDD de remplacement

- Absence temporaire au poste travail

Un CDD peut être conclu **pour remplacer n'importe quel salarié de l'entreprise, et ce quel que soit le motif de l'absence ou de la suspension du contrat de travail.**

L'employeur a la possibilité de signer un CDD **pour remplacer un salarié aussi bien absent de l'entreprise que de son poste habituel de travail (Cass. Soc. 13 juillet 2010, n° 09-40.600).**

En tout état de cause l'absence doit être :

- **temporaire**
- **ne doit pas être utilisé pour assurer le remplacement d'un salarié gréviste**



Le CDD ne doit pas servir à occuper un emploi vacant de manière permanente.

Le CDD de remplacement



- Les motifs d'absence permettant le recours au CDD :
 - **L'absence temporaire du salarié à son poste (mutation provisoire,...) ;**
 - **la suspension du contrat de travail (congs payés, maladie, maternité, ...)** ;
 - **le passage provisoire à temps partiel (congé parental d'éducation à temps partiel, temps partiel thérapeutique,...).**

L'absence temporaire au poste de travail

Selon la **Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992**, l'employeur peut recourir au CDD de remplacement **pour remplacer un salarié toujours présent dans l'entreprise mais absent temporairement de son poste de travail.**

Cette absence peut être liée à :

- une affectation temporaire sur un autre poste pour raisons médicales ;
- une mutation provisoire ;
- une promotion précédée d'une période probatoire.

La durée de l'absence du salarié à son poste importe peu, il suffit qu'elle soit temporaire. Toutefois, si l'absence temporaire devient définitive (confirmation de la promotion, mutation devenue définitive du salarié, démission du salarié, ...), il convient de mettre fin au CDD ou de transformer celui-ci en CDI.

L'absence temporaire au poste de travail

L'employeur peut-il procéder au remplacement du salarié absent en raison de son mandat de représentant du personnel ?

Oui, lorsqu'un salarié utilise ses heures de délégation et s'absente de son poste de travail, l'employeur peut recourir au CDD de remplacement.

La suspension du contrat de travail

- Tout type de suspension du contrat de travail

L'absence d'un salarié peut résulter d'une suspension du contrat de travail pour :

- Congés payés ;
- arrêt maladie ;
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption ;
- congé sans solde / congé sabbatique ;
- congés pour évènements familiaux (mariage, pacs, décès d'un proche,...) ;
- absence injustifiée ;
- etc.



En aucun cas, il ne peut être conclu un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif (grève).

La suspension du contrat de travail

L'employeur peut-il procéder au remplacement du salarié absent en raison d'une mise en activité partielle pour garde d'enfant ou personne vulnérable ?

Aucun texte légal n'aborde ce cas de figure spécifique. Dans la mesure où le salarié est absent temporairement de son poste de travail, il serait possible de recruter en CDD de remplacement dès lors que la mise en activité partielle est inhérente au salarié et n'est pas lié à l'activité de l'entreprise.

Le passage provisoire à temps partiel

Il est possible de recourir à un CDD pour **remplacer un salarié provisoirement à temps partiel**. C'est le cas pour l'exercice d'une activité à temps partiel dans le cadre notamment :

- d'un congé parental d'éducation à temps partiel,
 - d'un temps partiel thérapeutique,
 - d'un congé pour création ou reprise d'entreprise,
 - d'un congé de solidarité familiale,
 - d'un congé de présence parentale,
 - d'un congé de proche aidant ...
- *Exemple : Un salarié normalement à 35h bénéficie d'un congé parental d'éducation à temps partiel à hauteur de 17.5h par semaine. Il est alors possible de recruter une personne en CDD de remplacement pour une durée de 17.5h afin de compléter le temps de travail habituel du salarié en congé parental à temps partiel.*

Régime juridique

En cas d'absence simultanée de plusieurs salariés, l'employeur peut-il recruter un CDD pour assurer plusieurs remplacement simultanément ?

Non, sauf exception prévue par la loi, le remplacement simultané de plusieurs salariés est interdit par la jurisprudence (Cass. soc.11 juillet 2012, 11-12.243).

Régime juridique

- Les conditions de forme du CDD

- ❑ Le CDD doit être obligatoirement établi **par écrit, signé à la fois par l'employeur et le salarié.**
- ❑ Le contrat est transmis au salarié **au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.**
- ❑ Le CDD doit obligatoirement comporter un certain nombre de mentions à savoir :
 - le motif précis : **le remplacement,**
 - **le nom et la qualification de la personne remplacée,**
 - **la désignation du poste du travail,**
 - l'intitulé de la convention collective applicable,
 - la durée de la période d'essai,
 - le montant de la rémunération,
 - la durée du contrat de travail (échéance du contrat ou durée minimale),
 - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et le cas échéant de l'organisme de prévoyance.

Régime juridique

- Les conditions de travail du remplaçant
- ❑ Le salarié en CDD bénéficie **d'une rémunération au moins égale à la pesée du poste occupé par le salarié absent.**
- ❑ Le salarié en CDD doit avoir **un temps de travail au plus égal à celui du titulaire absent.**
- ❑ Le salarié en CDD bénéficie **des mêmes droits que les autres salariés permanents** (congrés payés légaux et conventionnels, maintien de salaire en cas d'arrêt maladie sous réserve de respecter les conditions prévues au chapitre XI de la CCN), participations aux élections professionnelles, œuvres sociales et culturelles, ...)

Régime juridique

- *Le remplacement partiel*

L'employeur peut décider de ne **remplacer un salarié absent que sur une partie de ses missions ou sur un temps de travail moindre**. Le salarié en CDD effectuera une partie seulement des tâches du salarié absent. Dans ce cas, le contrat de travail doit indiquer qu'il s'agit d'un remplacement « partiel » pour certaines tâches du salarié remplacé. Cela peut justifier une pesée différente pour le CDD de remplacement puisque l'exécution partielle des missions du salarié absent peut avoir un impact sur la grille de cotation de son contrat.



En revanche, il n'est pas possible de recourir au CDD pour compléter l'horaire d'un salarié travaillant de façon permanente à temps partiel.

Régime juridique

- *Exemple : Une directrice cumulant des fonctions de direction et des fonctions auprès des enfants est absente pour maladie.*

L'employeur peut recruter une auxiliaire puéricultrice qui a un diplôme inférieure à la directrice pour assurer un remplacement seulement sur les fonctions auprès des enfants. La salariée en CDD se verra attribuée une pesée correspondante aux missions auprès des enfants.

C'est le poste à occuper qui est pesé et non pas la personne.

Régime juridique



Il n'est pas possible d'accorder un temps de travail, une pesée ou une rémunération plus importantes à la personne en CDD de remplacement qu'à celle en CDI. C'est **le poste qui est pesé, et non la personne**. Une plus forte pesée ou un temps de travail supérieur sous entendrait l'exécution de missions supplémentaires par rapport au poste de remplacement lui-même. Or, **il n'est pas possible de demander à un CDD de remplacement d'exécuter des missions que n'exécute pas habituellement la personne en CDI**.

Régime juridique

- *Exemple : Recruter une personne avec un bac + 3 pour un emploi nécessitant un bac + 2. La pesée retenue sera celle correspondant à l'emploi peu importe le diplôme du salarié en CDD.*

L'employeur peut recruter une personne ayant un diplôme supérieur au diplôme requis pour occuper le poste, pour autant le salarié temporaire ne percevra pas une rémunération plus importante que le permanent. C'est le poste qui est pesé, l'employeur doit donc accorder la pesée qui correspond à la réalité des missions accordées.

Régime juridique

- La durée du remplacement

Distinction entre **le CDD à terme précis** et **le CDD à terme imprécis**.

Le CDD à terme précis est conclu jusqu'à une date fixée dans le contrat. Dans ce cas, l'employeur connaît avec certitude la durée de l'absence à l'origine du CDD. Le contrat peut être renouvelé **2 fois pour une durée maximale de 18 mois**.

Le CDD à terme imprécis ne fixe pas de date précise pour son échéance. Le CDD est conclu soit :

- pour **un seul motif d'absence** strictement indiqué dans le contrat, celui-ci prend alors fin au jour où le motif de remplacement ne correspond plus à ce qui a été initialement convenu,
- pour **toutes les absences successives du permanent**. Le terme du contrat est alors la date de reprise effective du salarié remplacé peu importe la nature de l'absence. Le CDD se poursuit jusqu'au retour effectif du titulaire, quels que soient les motifs d'absences successives.

Le CDD à terme précis

- Exemple :

CDD à terme précis :

Un salarié est absent 5 jours en raison de son mariage. Son absence est du 25 janvier 2021 au 29 janvier 2021.

Pour assurer le remplacement du salarié, l'employeur conclut un CDD de remplacement à terme précis du 25 janvier 2021 au 29 janvier 2021.

Le CDD devra impérativement comporter les dates et la durée du remplacement.

Dans le cadre d'un CDD à terme précis, l'employeur n'est pas dans l'obligation de conclure un CDD de remplacement pour la totalité de l'absence du salarié. La durée du contrat peut être d'une durée inférieure à l'absence du salarié.

Le CDD à terme imprécis

- Exemple :

CDD à terme imprécis pour un seul motif d'absence :

Un salarié est absent en raison d'un arrêt maladie pour une durée de 15 jours. Quelques jours avant la fin de l'arrêt maladie, le salarié permanent envoie une prolongation pour 15 jours supplémentaires. Le CDD de remplacement ne prend pas fin et est automatiquement prolongé pour une durée équivalente.

Si l'absence du salarié se prolongeait par un motif différent de la maladie (ex: congés payés), le contrat aurait pris fin.

Le CDD à terme imprécis

- Exemple :

CDD à terme imprécis pour toutes les absences successives :

Une salariée est absent en raison d'un congé maternité pour une durée de 4 mois. Avant la fin du congé maternité, la salariée permanente informe son employeur de son intention de prendre un congé parental d'éducation total d'une durée de 6 mois.

Le CDD de remplacement ne prend pas fin et est automatiquement prolongé pour une durée équivalente au congé parental.

Si à l'issue du congé parental, l'absence de la salariée se prolongeait par un motif différent (ex: congés payés), le contrat sera prolongé d'une durée équivalente.

Régime juridique

- Le contrat conclu à terme imprécis doit obligatoirement comporter une durée minimale

La durée minimale constitue une garantie pour le remplaçant d'avoir un emploi et un salaire pendant toute cette durée. Cette dernière est librement fixée par les parties.

Exemple : Dans le cas d'un contrat conclu pour assurer le remplacement d'une salariée absente pour congé maternité, la durée minimale peut correspondre à la durée de l'absence connue par l'employeur au moment de la signature du contrat, c'est-à-dire par exemple la durée du congé maternité.

Le contrat ne pourra pas être rompu avant l'expiration de la durée minimale.

Régime juridique



Lorsqu'un CDD à terme précis prend fin mais que le salarié titulaire renouvelle son absence, l'employeur peut-il conclure un nouveau CDD avec le même salarié ou un salarié différent?

Oui, mais l'employeur doit être vigilant à respecter l'éventuel délai de carence / délai d'attente applicable.

Pour réengager le même salarié en CDD, l'employeur doit respecter un délai d'interruption entre chaque contrat :

- dit **de carence si la succession porte sur le même poste de travail;**
- dit **d'attente si la succession porte sur un poste différent.**

Régime juridique



Le délai de carence et le délai d'attente

Le délai de carence (**succession de CDD avec le même salarié ou un salarié différent sur le même poste**) se calcule en fonction de la durée du contrat:

- si le CDD est inférieur à 14 jours: il sera de **la moitié de la durée du CDD** ;
- si le CDD est égal ou supérieur à 14 jours: il sera **d'un tiers de la durée du CDD (renouvellement inclus)**.

Le délai se calcule en jour d'ouverture de la structure et non en jours calendaires (exemple: les périodes de fermeture du mois d'août ne comptent pas dans le calcul du délai de carence).

La loi ne fixe pas la durée du délai d'attente (**succession de CDD avec le même salarié sur un poste différent**), ainsi, nous vous conseillons de respecter la durée du délai de carence.

Régime juridique

Cas dans lesquels le délai de carence et le délai d'attente ne s'appliquent pas

Délai de carence

- **Une nouvelle absence du salarié remplacé sur le même poste.**
- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat.
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.
- L'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Délai d'attente

- **Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu.**

Régime juridique

Cas dans lesquels le délai de carence et le délai d'attente ne s'appliquent pas

Exemple (délai de carence) : Mme A en congé maternité annonce à son employeur son intention de prendre directement après son congé maternité un congé parental total d'éducation. Un CDD à terme précis a été conclu avec Mme B seulement pour la période du congé maternité. L'employeur peut conclure un nouveau CDD avec Mme B ou une autre personne, il n'y aura pas de délai de carence à respecter entre ces deux contrats, puisque c'est une nouvelle absence de Mme A.

Exemple (délai d'attente) : Mme X est en CDD pour remplacer Mme Y, animatrice, en congés payés du 25 janvier au 29 janvier. L'employeur peut conclure un nouveau CDD de remplacement avec Mme Y pour pallier à l'absence de M. Z, intervenant technique en tant que professeur de danse, en congés payés du 1^{er} février au 12 février sans devoir respecter un délai d'attente.

[https://www.elisfa.fr/Actualites/Succession-de-CDD-attention-au-respect-du-delai-de-carence/\(language\)/fre-FR](https://www.elisfa.fr/Actualites/Succession-de-CDD-attention-au-respect-du-delai-de-carence/(language)/fre-FR)

Régime juridique

- La prise de poste anticipée

L'employeur peut anticiper le remplacement afin de permettre au salarié en CDD de s'adapter au poste de travail et éventuellement suivre les conseils du salarié titulaire qui s'apprête à s'absenter (ex : période de tuilage).

Le code du travail dispose que le CDD « **peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer** ».

Selon l'administration, ce temps préalable à l'absence effective du titulaire du poste doit se limiter au temps nécessaire à la transmission des instructions (**Circ. DRT n° 90/18 du 30 octobre 1990**). Cette durée est laissée à l'appréciation de l'employeur en fonction des caractéristiques du poste mais ne doit pas être excessive (au risque de caractériser un contournement de la législation sur les CDD).

Régime juridique

- Le report du terme du CDD

La fin du CDD de remplacement **peut être reportée jusqu'au surlendemain du jour où le salarié absent reprend son emploi afin de permettre au remplaçant de transmettre au salarié qui retrouve son poste les instructions et consignes nécessaires à la bonne marche de l'activité de l'entreprise.**

Exemple : Le terme du CDD du salarié remplaçant est fixé au retour du salarié absent. Ce dernier revient le lundi 1er juin : le contrat du salarié qui le remplace peut se poursuivre jusqu'au mercredi 3 juin.

Régime juridique

- Le retour anticipée du salarié absent avant le terme du CDD
- CDD à terme précis : **Le contrat se poursuit jusqu'au terme fixé dans le contrat de travail.**
- CDD à terme imprécis : **Le contrat se termine au retour du salarié absent à son poste de travail.** Toutefois, en cas de retour du salarié remplacé avant l'expiration de la durée minimale du CDD, **le contrat doit se poursuivre jusqu'au dernier jour de la durée minimale.**

Régime juridique

- L'absence définitive du salarié permanent
- CDD à terme précis : **Le contrat se poursuit jusqu'au terme fixé dans le contrat de travail.**
- CDD à terme imprécis : **La rupture du contrat du salarié permanent entraîne la rupture du CDD, sous réserve que la période minimale soit expirée.** Si le départ définitif intervient avant cette date, l'employeur est tenu de conserver le remplaçant en CDD jusqu'à la fin de la période minimale.

Le remplacement interne

L'employeur peut-il procéder au remplacement du salarié absent avec un salarié déjà présent en CDI ?

Oui, lorsqu'un salarié est absent, l'employeur n'est pas tenu de recruter une personne sous contrat à durée déterminée pour pourvoir le poste vacant. Il peut faire occuper ce poste par un salarié permanent de l'entreprise.

Le remplacement interne

- Le remplacement en cascade

Lorsqu'un salarié est absent, l'employeur peut faire occuper le poste par un autre salarié permanent de l'entreprise et embaucher un salarié en CDD pour remplacer ce salarié provisoirement affecté à d'autres fonctions. Le CDD doit alors préciser les modalités du remplacement par glissement interne d'emploi, et mentionner les noms et les qualifications du salarié absent et du salarié effectivement remplacé.

Exemple : Un salarié permanent, habituellement coordinateur, remplace provisoirement sa collègue directrice absente pour maladie.

Le salarié embauché en CDD est alors affecté au poste laissé vacant de coordinateur.

Clause à insérer dans le CDD : « l'association engage M. X... qui accepte, pour une durée déterminée, de remplacer M. Y..., employé dans l'entreprise en qualité de coordinateur, lui-même chargé de remplacer temporairement Mme. Z ... actuellement absente pour cause de maladie et employée en qualité directrice ».

Pour retrouver ces informations, vous pouvez consulter :

- [Notre fiche pratique relative au Contrat à Durée Déterminée](#)
- [Nos modèles de CDD](#)

L'avenant complément d'heures

L'avenant complément d'heures

L'article 2.6 Chapitre IV de la Convention Collective prévoit que :

« L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié. »

En cas d'absence dans l'entreprise, ce dispositif vous permet **d'augmenter temporairement le temps de travail d'un salarié à temps partiel afin de procéder à un remplacement interne, sans recruter en CDD.**

Exemple : Un animateur en CDI avec une durée du travail de 20 heures s'absente pour un arrêt maladie de 15 jours.

Un autre animateur en CDI est présent dans l'entreprise avec une durée de travail de 12 heures. L'employeur pourra temporairement augmenter le temps de travail du second animateur à hauteur de 32 heures pendant 15 jours afin de procéder à ce remplacement interne.

L'avenant complément d'heures



Le recours à l'avenant complément d'heures permet **d'éviter de payer des heures complémentaires durablement**. Le temps de travail réalisé en plus et prévu dans l'avenant au contrat devient le nouveau temps de travail contractuel de la personne. **Il est donc payé au taux horaire normal, il n'y a pas de majoration.**

L'employeur n'est pas soumis à la limite du tiers de la durée contractuelle (limite d'accomplissement des heures complémentaires).

Si le temps de travail prévu par avenant est dépassé, les heures complémentaires effectuées **sont majorées à 25 % dès la première heure jusqu'au tiers.**

L'avenant complément d'heures prend fin automatiquement à la date fixée par les parties.

Régime juridique



L'avenant temporaire au contrat de travail ne peut pas prévoir le passage temporaire d'un salarié à temps partiel à temps plein (**Cass.soc 5 avril 2006, 04-43.180**).

La nouvelle durée du travail fixée dans l'avenant devra rester inférieure à la durée légale de travail (soit 35 heures / semaine).

Le Service Juridique d'ELISFA préconise de prévoir une durée du travail de 34h30 maximum dans le cadre d'un avenant complément d'heures.

Régime juridique

- Les restrictions aux avenants complément d'heures pour les CDD.



Il n'est pas possible de conclure un avenant complément d'heures avec un salarié présent dans l'entreprise en CDD de remplacement. L'employeur ne peut pas pallier au remplacement d'une deuxième personne de la structure simultanément. En effet, il est interdit de conclure un CDD pour remplacer simultanément plusieurs personnes absentes.



Dans le cadre d'un remplacement interne, il n'est pas possible de conclure un avenant complément d'heures avec un salarié présent dans l'entreprise en CDD accroissement temporaire d'activité. Un CDD ne peut être conclu que pour un seul motif de recours, il n'est donc pas possible d'avoir un CDD pour remplacer une personne absente de la structure et simultanément faire face à un accroissement temporaire d'activité avec le même salarié.

Régime juridique



L'article 2.6 Chapitre VI de la Convention Collective prévoit : « ***En dehors des cas de remplacement des salariés absents, il est possible de conclure au maximum cinq avenants de complément d'heures par salarié et par an.*** »

Ainsi, l'employeur peut conclure des avenants complément d'heures pour remplacer des salariés absents sans limite avec un même salarié au cours d'une année.

Un modèle d'avenant complément d'heures est disponible sur notre site internet

La prise de fonctions supplémentaires temporaire

La prise de fonctions supplémentaires

L'article 6 du chapitre V de la convention collective prévoit que « ***lorsque le salarié à la demande de l'employeur se voit confier temporairement une ou des missions correspondant à un emploi d'une pesée supérieure, pour une période supérieure à deux semaines consécutives, une indemnité différentielle lui sera attribuée.*** »

L'objet de ce dispositif est à la fois de mettre en œuvre un remplacement interne sans procéder à une modification du contrat de travail, lorsqu'un salarié se voit attribuer temporairement des missions ne relevant pas de ses missions habituelles et d'indemniser le salarié sans modifier sa pesée.

Conditions de recours

Remplacement interne d'une période supérieure à deux semaines consécutives

Une ou des missions supplémentaires correspondant à un emploi d'une pesée supérieure

Commun accord des parties

Conditions de forme

La lettre de missions

Lorsque le salarié accepte de réaliser des missions supplémentaires de manière temporaire, nous vous conseillons de formaliser votre commun accord par une **lettre de missions**, celle-ci précise :

- Les missions supplémentaires fixées,
- La durée des missions supplémentaires,
- Le montant de l'indemnité différentielle.



La lettre de missions doit être remise en main propre contre décharge au salarié.

L'indemnité différentielle

L'indemnité différentielle vise à indemniser le salarié faisant l'objet d'une prise de fonctions supplémentaires temporaire.

Le montant de l'indemnité différentielle équivaut à la différence entre la pesée habituelle du salarié et la pesée correspondant aux fonctions supplémentaires confiées. Il est donc nécessaire de peser le nouveau poste occupé temporairement par le salarié.

L'indemnité est due à compter du premier jour de la prise temporaire de fonctions supplémentaires.



On ne prend pas en compte la pesée du poste du salarié absent mais seulement la pesée des fonctions supplémentaires.

L'indemnité différentielle

- Exemple :

Nathalie, coordinatrice, avec une pesée de 486 est en arrêt maladie pour 2 mois. Pendant la durée de l'arrêt, est attribuée à Isabelle, animatrice à temps plein sur un poste à 386 points de pesée, une partie des fonctions de coordination de Nathalie.

La pesée de l'emploi de Nathalie est de 486 points. Isabelle va occuper partiellement le poste de Nathalie : il faut donc déterminer la pesée correspondante aux missions supplémentaires temporairement confiées. Ces dernières sont pesées à 444 points. La valeur du point actuelle est de 55 €.

Calcul de l'indemnité différentielle :

444 – 386 = 58 points

58 points x 55 = 3 190€ d'indemnité différentielle annuelle brute pour un temps plein.

3 190€ / 12 = 266€ d'indemnité différentielle mensuelle brute pour un temps plein.

Ainsi, Isabelle percevra en plus de son salaire habituel, 266€ bruts mensuels.

L'indemnité différentielle



L'indemnité différentielle peut elle être proratisée si la prise de fonction s'effectue sur une partie du temps de travail ?



Oui, si le salarié est à temps partiel ou effectue ses nouvelles missions sur une partie de son temps de travail, l'indemnité doit être proratisée. Il faut alors diviser l'indemnité différentielle annuelle brute par la durée annuelle de travail (1 820 h) et ensuite multiplier le résultat trouvé par le temps de travail mensuel du salarié consacré aux missions supplémentaires.

Exemple : Isabelle est à temps partiel à hauteur de 20 h hebdomadaires et effectuera ses nouvelles missions sur la totalité de son temps de travail.

$$3\ 190\text{€} / 1\ 820\ h = 1,75\text{€}$$

$$1,75 \times 20\text{h} \times 4,33 = 151,55\text{€}$$

Ainsi, Isabelle percevra en plus de son salaire habituel, 151,55€ bruts mensuels d'indemnité différentielle. Le calcul est le même si Isabelle effectue ses missions supplémentaires sur une partie de son temps de travail.

L'indemnité différentielle

- Formaliser l'indemnité différentielle sur le bulletin de paie

Sur le bulletin de paie, l'indemnité différentielle ne doit pas être intégrée au salaire de base, elle doit apparaître sur une ligne distincte.
De même, la pesée habituelle du salarié renseigné sur le bulletin de paie ne doit pas être modifiée.

Reprenons l'exemple précédent, sur le bulletin de paie d'Isabelle, la pesée indiquée sera de 386 points. En dessous du salaire de base, apparaîtra sur une ligne distincte « indemnité différentielle : 151,55€ ».

La prise de fonctions supplémentaires



L'employeur peut-il augmenter le temps de travail du salarié dans le cadre d'une prise de fonctions supplémentaires ?



Oui, l'employeur peut augmenter le temps de travail du salarié. Mais dans ce cas, il doit recourir à l'avenant complément d'heures. La lettre de missions ne doit pas comporter de dispositions modifiant la durée de travail : elle ne peut pas prévoir l'augmentation du temps de travail du salarié.

Exemple : Isabelle, animatrice est à temps partiel à hauteur de 20 h hebdomadaires et effectuera ses nouvelles missions de coordinatrice en plus de son temps de travail. Cela représentera 10 heures hebdomadaires en plus.

En sus, d'une lettre de mission pour la prise de fonctions supplémentaires, il sera nécessaire de conclure un avenant complément d'heures pour augmenter temporairement le temps de travail d'Isabelle à 30 heures.

*Un modèle de lettre de missions est
disponible sur notre site internet*

N'hésitez pas à solliciter le SJRH pour toute interrogation
à l'adresse suivante :

questionsjuridiquesrh@elisfa.fr

Le SJRH est également joignable lors des permanences
téléphoniques au 01 58 46 13 40 tous les matins de
9h30 à 12h30 et les mardis et jeudis après-midis de
14h00 à 17h00

Prochain rendez-vous

- Mardi 16 février
de 11h00 à 12h00

WEBINAIRE

« La rupture conventionnelle »

[Inscrivez-vous sur notre site](#)

Merci de votre attention