

GUIDE

PRATIQUE FO
DES DROITS
DES SALARIÉS
DES ENTREPRISES
DE SERVICES À
LA PERSONNE



PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

EDITO



NOUS CONTINUERONS À NOUS BATTRE POUR FAIRE ÉVOLUER TOUJOURS DAVANTAGE VOS DROITS

Cher(e)s adhérent(e)s,

La Convention collective des entreprises de services à la personne, est actuellement en pleine renégociation, impactant en profondeur les droits des salariés des entreprises de services à la personne. FO participe activement aux négociations et ne signe que les avenants qui apportent de réelles avancées sociales pour les salariés c'est-à-dire, en réalité, fort peu. C'est ainsi, que nous avons décidé de ne pas signer l'avenant salaires, insuffisant, ni celui sur le temps partiel, dégradant encore les conditions de travail des salariés de la branche.

Afin de mieux vous informer, le syndicat national FO des salariés des entreprises de services à la personne, a décidé de s'adresser à vous directement en mettant à votre disposition ce guide qui vous explique vos droits. Naturellement, ce guide à vocation à vous aider dans vos démarches et ne constitue en aucun cas l'aboutissement de notre engagement. Nous continuerons à nous battre pour faire évoluer toujours davantage vos droits et vous informer des avancées que nous aurons obtenues.

À cet égard, n'hésitez pas à prendre contact avec nous, notre service juridique dédié aux salariés des entreprises de service à la personne est là pour répondre à toute question que vous vous posez et vous aider dans la gestion de vos litiges avec vos employeurs. Vous pouvez également nous faire connaître les évolutions que vous souhaiteriez nous voir défendre dans les négociations qui vous concernent.

Bonne lecture !

*Véronique DELAITRE,
Permanente fédérale, Secteur des Emplois de la famille*

SOMMAIRE

1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE	5
2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS	7
3. LE CONTRAT DE TRAVAIL	8
Forme et mentions obligatoires du contrat de travail	8
Période d'essai	9
Renouvellement de la période d'essai	10
Période d'essai pour les contrats de travail à durée déterminée	10
Clauses particulières du contrat de travail	11
4. LA RÉMUNÉRATION	12
Grille des minima conventionnels	12
Majoration pour ancienneté.....	13
Indemnité kilométrique	13
5. DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET JOURS FÉRIÉS	14
Durée du travail	14
Organisation du temps de travail.....	16
Repos	16
Jours fériés.....	17
6. LES CONGES ET ABSENCES	18
Les congés payés	18
Les congés exceptionnels pour événements familiaux.....	19
7. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	20
La rupture du CDI.....	20
Indemnité de rupture.....	20
Démission.....	20
La rupture conventionnelle.....	20
La fin du CDD.....	21
8. PROTECTION SOCIALE	22

1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

Salariés couverts

La “convention collective des entreprises de services à la personne” s’applique **aux salariés des entreprises à but lucratif**, à l’exclusion des associations, qui relèvent de la «convention collective de l’aide à domicile».

Activités couvertes

Par prestation de services à la personne, il faut entendre les services destinés à améliorer et/ou faciliter la qualité de vie quotidienne des personnes et des familles par la réalisation de tâches relevant des emplois de la famille.

Activités principales

Maison :


- Entretien du linge réalisé chez le client et travaux ménagers, à l’exclusion des entreprises qui exercent à titre principal le nettoyage à domicile des moquettes, tapis, tentures et rideaux.
- Petits travaux de jardinage, qui recouvrent les travaux d’entretien courants des jardins des particuliers à leur domicile effectués au moyen du matériel mis à disposition du salarié par l’employeur ou le client, y compris la taille des haies et des arbres, sauf travaux forestiers (définis par le code rural).
- Petits travaux de bricolage (dits « prestations hommes toutes mains »), qui recouvrent des tâches occasionnelles de très courte durée et ne requérant pas de qualification particulière (changer une ampoule, revisser une prise électrique, fixer un cadre...).
- Commissions et préparation de repas, dès lors que la préparation intervient chez le client avec son matériel.
- Présence et entretien de la résidence principale et secondaire, à titre temporaire.

Famille :

- Garde d’enfants à domicile.
- Soutien scolaire et cours à domicile, à l’exception des cours de sport.
- Accompagnement et aide à l’usage de l’outil informatique personnel à domicile, à l’exclusion de tout usage professionnel.

Personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées* : en dehors de toute prescription médicale, accompagnement et aide aux personnes, par des intervenants qualifiés, dans :

- Les actes essentiels de la vie quotidienne : aide à la mobilisation, aux déplacements, à la toilette, à l’habillage, à l’alimentation, aux fonctions d’élimination, garde malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles, motrices, transport...

- 
- Les activités de la vie sociale et relationnelle : accompagnement dans les activités domestiques, de loisirs et de la vie sociale, soutien des relations sociales, assistance administrative, à domicile ou à partir du domicile, à l'exclusion des activités de transports routiers réguliers de voyageurs et d'ambulance.

*(*Sont considérées comme personnes âgées celles ayant 60 ans et plus. Les personnes dépendantes s'entendent des personnes momentanément ou durablement atteintes de pathologies chroniques invalidantes ou présentant une affection les empêchant d'accomplir les actes ordinaires de la vie quotidienne. Les personnes handicapées sont celles rencontrant une difficulté temporaire ou permanente de nature à mettre en péril l'autonomie et l'équilibre de la vie familiale et le maintien dans l'environnement social.)*

Services à la personne sur son lieu de travail :

- Conciergerie d'entreprise, entendue comme l'implantation physique permettant au bénéficiaire de la prestation d'accéder sur son lieu de travail aux services suivants : intermédiation de services à la personne (opération consistant à rapprocher des particuliers intéressés par des services à la personne et des entreprises du secteur), livraison de courses, assistance administrative, collecte et livraison de linge repassé.
- Garde collective d'enfants.

Activités accessoires :

Les activités principales peuvent être complétées par des activités qui ne peuvent être exercées qu'à titre accessoire et complémentaire, telles que :

- Livraison de repas, livraison de courses, assistance administrative, collecte et livraison de linge repassé.
- Accompagnement des personnes âgées, dépendantes et/ou handicapées en dehors de leur domicile, aide au transport, prestations de conduite de véhicule personnel des personnes.
- Soins et promenades d'animaux domestiques pour les personnes dépendantes, à l'exclusion du toilettage.

Champ d'application territorial

- Territoire français, y compris les DOM (et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur Préambule de la CCN non étendue).

**La convention collective des entreprises à la personne (IDCC 3127)
est disponible sur Légifrance : www.legifrance.gouv.fr**

2. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des salariés se fait par référence à des emplois caractéristiques, dits emplois repères, qui font l'objet d'une description précise.

La hiérarchie de chaque emploi repère a été établie en fonction de critères classants déclinés chacun en cinq degrés reflétant les exigences graduées de l'emploi.

Ces critères sont les suivants : connaissance, technicité, autonomie, résolution de problèmes, relationnel.

EMPLOIS-REPÈRES PAR FILIÈRE

NIVEAU	SERVICES DE LA VIE QUOTIDIENNE		SERVICES À LA FAMILLE	SERVICES D'AIDE ET ASSISTANCE AUPRÈS DE PERSONNES FRAGILES OU DÉPENDANTES	
I	Assistant(e) ménager(ère) (1)	Agent d'entretien petits travaux de bricolage	Agent d'entretien petits travaux de jardinage	Garde d'enfants (1)	Assistant(e) de vie (1)
II	Assistant(e) ménager(ère) (2)			Garde d'enfants (2)	
III				Garde d'enfants (3)	Assistant(e) de vie (2)
IV					Assistant(e) de vie (3)
V à X					

La classification ne couvre pas encore tous les emplois-repères. Seuls les emplois de l'intervention à domicile les plus fréquemment rencontrés sont présents dans le texte signé le 20/09/2012.

FO et les autres partenaires sociaux continuent leurs travaux pour compléter les emplois-repères relevant de l'intervention (enseignement à domicile, informatique, etc.) et créer les emplois administratifs et d'encadrement (responsable de secteur, responsable d'agence, etc.).

3. LE CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail peut être soit à durée indéterminée (**CDI**) (règle générale) soit à durée déterminée (**CDD**).

FORME ET MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dispositions communes à tous les contrats de travail

Tout engagement fait l'objet d'un contrat de travail écrit en double exemplaire.

Le contrat rappelle de manière expresse que l'employeur est l'entreprise de services à la personne et non le client bénéficiaire du service. Cette clause obligatoire doit figurer en préambule du contrat de travail.

Ce contrat précise notamment :

- le(s) domaine(s) d'intervention(s) ou d'activité(s) ;
- la zone géographique d'intervention ;
- la date d'entrée dans l'entreprise ;
- la durée de la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité de la renouveler ;
- la fonction et la classification ;
- l'obligation de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- les sigles des caisses de retraite et de prévoyance ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe, ainsi que les modalités de prise en charge des frais ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et le mode d'organisation retenu pour la répartition des horaires de travail sur la semaine ou le mois, avec des plages prévisionnelles indicatives ;
- **les plages d'indisponibilité pour le personnel intervenant à domicile ;**
- les règles relatives aux congés ;
- l'intitulé de la convention collective applicable.

Un exemplaire de ce contrat de travail écrit doit être remis au salarié à l'embauche.

Cas particulier du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est également établi par écrit et comporte la définition précise de son motif.

Outre les mentions indiquées ci-dessus, le contrat de travail à durée déterminée comporte également :

- **le motif du recours (avec l'indication du nom du ou des salariés remplacés dans tous les cas de remplacement) ;**
- la date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.

Cas particulier du contrat de travail à temps partiel

(Actuellement en cours de renégociation pour dérogation à la durée minimale - juin 2018)

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Le contrat de travail à temps partiel rappelle que le salarié à temps partiel n'est pas tenu par une obligation d'exclusivité.

Outre les mentions visées ci-dessus, il doit comporter des indications sur les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

CONSEILS:

Pour les conditions d'utilisation du contrat de travail à durée indéterminée intermittent et des dispositions particulières à certains contrats de travail à durée déterminée dits de "mission ponctuelle ou occasionnelle", consultez le secteur des Emplois de la Famille de la FGTA-FO au 06 09 07 68 51 ou alain.sklenard@fgta-fo.org

PÉRIODE D'ESSAI

Cette période permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pour être valide, elle est obligatoirement prévue au contrat de travail.

Durée initiale de la période d'essai

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai dont la durée calendaire est, en considération des missions et des responsabilités qui leur sont confiées de :

- 4 mois pour les cadres ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers.



La période d'essai court à compter du premier jour de travail effectif.

Toute suspension du contrat de travail qui se produirait pendant la période d'essai, qu'elle que soit la cause de cette suspension, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une période égale à cette période de suspension pour que l'essai soit bien apprécié sur du temps de travail effectif.

RENOUVELLEMENT DE LA PÉRIODE D'ESSAI

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique.

La possibilité d'un renouvellement de la période d'essai doit être expressément prévue au contrat de travail et ne doit être motivée que par la nécessité de disposer d'un temps supplémentaire pour l'évaluation des compétences du salarié en considération du travail confié.

Le renouvellement de la période d'essai ne pourra s'effectuer qu'après un échange avec le salarié.

S'il souhaite renouveler la période d'essai, l'employeur doit recueillir l'accord du salarié.

La durée du renouvellement est d'un maximum de :

- 2 mois pour les cadres, soit une période d'essai totale de 6 mois maximum ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise, soit une période d'essai totale de 5 mois maximum ;
- 2 mois pour les employés et ouvriers, soit une période d'essai totale de 4 mois maximum.

PÉRIODE D'ESSAI POUR LES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Lorsque le contrat est conclu à durée déterminée, la durée de la période d'essai est de :

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
- 1 mois maximum pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

Les règles relatives aux modalités de renouvellement et à la rupture de la période d'essai, ainsi qu'aux droits et obligations du salarié lors de l'exécution de la période d'essai sont applicables dans les mêmes conditions aux salariés embauchés en CDD.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai pour l'emploi considéré ne peut être supérieure à la durée maximale fixée par les dispositions de la présente convention.

RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur celui-ci doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Si la rupture de la période d'essai intervient à l'initiative du salarié, celui-ci doit respecter un délai de prévenance de 24 heures pour moins de 8 jours de présence et de 48 heures au-delà.

CLAUSES PARTICULIÈRES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Principe général de loyauté

Compte tenu de la nature particulière du secteur des services à la personne et des métiers exercés et de la détermination des partenaires sociaux à lutter contre le travail illégal et le travail dissimulé sous toutes ses formes, le contrat de travail peut prévoir une clause par laquelle le salarié s'interdit tout acte contraire aux intérêts de son employeur, pendant toute la durée de son contrat de travail.

Seront considérés comme des manquements à ce principe, notamment, le fait de **créer une entreprise concurrente**, ainsi que celui **d'entrer au service des clients actifs de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers**, étant précisé qu'un client est qualifié d'actif lorsqu'il est en contrat avec l'employeur.

Indépendamment de la formalisation par une clause spécifique du contrat, le salarié est en tout état de cause soumis à un principe de loyauté. Toutefois, **ce principe de loyauté n'a pas pour effet d'empêcher le salarié embauché à temps partiel de cumuler plusieurs emplois**. Le contrat de travail à temps partiel rappelle que **le salarié à temps partiel n'est pas tenu à une obligation d'exclusivité**.

Clause de confidentialité

Compte tenu de l'exécution de la prestation de travail le plus souvent au domicile du bénéficiaire et de la proximité de la relation entre le bénéficiaire et le salarié résultant de la nature particulière des services à la personne, le salarié s'engage à observer, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des faits et informations dont il pourrait avoir connaissance à l'occasion de ses fonctions ou du fait, notamment, de sa présence au domicile du bénéficiaire, vis-à-vis des tiers et des salariés de l'entreprise. Cette obligation de discrétion perdure après la fin de son contrat.



4. LA RÉMUNÉRATION

Les minimas conventionnels sont les taux de salaires, prévus par la convention collective ou des accords collectifs, en dessous desquels les employeurs ne peuvent pas rémunérer leurs salariés, même avec leur accord. Ils sont généralement négociés chaque année par les partenaires sociaux.

Pour les emplois-repères qui ne sont pas (encore) répertoriés dans la grille de classification ou pour lesquels le taux horaire est rattrapé par celui du SMIC (9,88€ brut/heure au 1^{er} janvier 2018), c'est le taux du SMIC qui s'applique en tant que minimum.

Par contre, comme il s'agit d'un minimum, chaque salarié peut négocier avec son employeur un salaire plus élevé ou un accord d'entreprise peut prévoir une grille de salaires plus élevée que les minimas conventionnels.

GRILLE DES MINIMAS CONVENTIONNELS

Nouvelle grille de salaires négociée en avril 2018. Non signée par FO. En attente d'extension.

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage	I	9,88 €
Agent d'entretien petits travaux de bricolage		
Assistant(e) de vie (1)		
Garde d'enfant(s) (1)		
Assistant(e) ménager(ère) (1)		
Garde d'enfant(s) (2)	II	9,91 €
Assistant(e) ménager(ère) (2)		
Assistant(e) de vie (2)	III	9,94 €
Garde d'enfant(s) (3)		
Assistant(e) de vie (3)		
	IV	10,04 €

Cette nouvelle grille sera appliquée dès extension.

MAJORATION POUR ANCIENNETÉ

Le taux horaire brut d'un salarié ayant acquis 2 années d'ancienneté dans l'entreprise est majoré de 5 centimes.

Après 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, il est majoré de nouveau de 5 centimes.

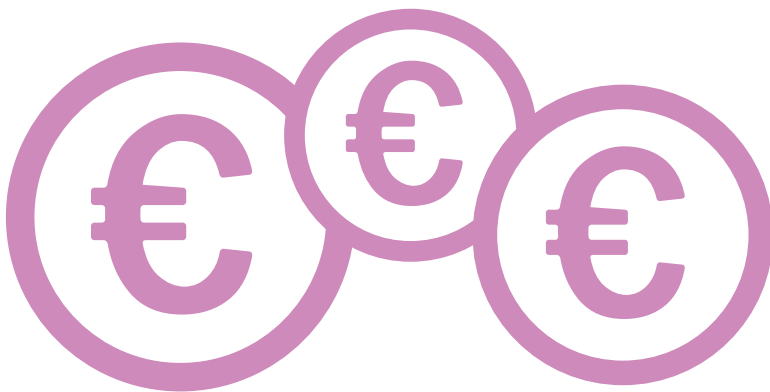
Cette majoration est applicable à tous les salariés* des entreprises de services à la personne et doit être visible sur la feuille de paie.

**Confirmé par la commission d'interprétation du 3 juillet 2017, pour plus d'informations sur le procès-verbal consultez le secteur des Emplois de la famille de la FGTA-FO.*

Cet avenant, signé par l'ensemble des organisations patronales et salariales représentatives dans la branche est en cours d'extension et sera applicable à compter du 1er janvier 2019.

INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

Elle ne peut pas être inférieure à 0,20 €/km.



5. DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET JOURS FÉRIÉS

DURÉE DU TRAVAIL

Durée légale

La durée légale : 35 heures hebdomadaires, pour un temps plein soit 151,67 heures mensuelles.

Heures complémentaires

Les heures complémentaires, pour les temps partiels, ne peuvent dépasser 33 % de la durée contractuelle et sont majorées de 10 % pour le 10^{ème} d'heures en plus et 25 % au-delà.

Durée quotidienne

L'amplitude quotidienne est de 12 h max et portée à 13 h pour les activités auprès de publics fragiles.

La durée du travail est de 10 h maximum par jour et peut être portée à 12h, 70 jours par an. La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée, c'est-à-dire de 0 heure à 24 heures.

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Répartition de l'horaire de travail

Le détail des interventions accomplies par le salarié auprès des bénéficiaires est tenu à sa disposition par l'employeur. Le salarié peut le consulter à tout moment.

La répartition de l'horaire de travail peut être modifiée en fonction des impératifs de service.

Pour un salarié à temps partiel, les modifications relatives à la répartition de son horaire de travail doivent lui être notifiées dans un délai qui ne peut être inférieur à 3 jours calendaires sauf dans les cas suivants :

- Absence non programmée d'un (e) collègue de travail ;
- Aggravation de l'état de santé du bénéficiaire du service ;
- Décès du bénéficiaire du service ;
- Hospitalisation ou urgence médicale d'un bénéficiaire de service entraînant son absence ;
- Arrivée en urgence non programmée d'un bénéficiaire de service ;

- Maladie de l'enfant ;
- Maladie de l'intervenant habituel ;
- Carence du mode de garde habituel ou des services assurant habituellement cette garde ;
- Absence non prévue d'un salarié intervenant auprès d'un public âgé ou dépendant ;
- Besoin immédiat d'intervention auprès d'enfant dû à l'absence non prévisible de son parent.

Interruptions

Sauf pour les salariés travaillant à temps partiel, les interruptions au cours d'une journée peuvent être de 4 au max par jour dont 2 ne peuvent pas dépasser 2h chacune. La 4^{ème} interruption donne droit à une indemnisation forfaitaire de mini 10 % du taux horaire.

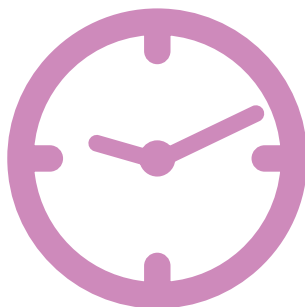
Travail de nuit

Le travail de nuit : max 10h/nuit, de 22h à 7h du matin et ouvre droit à un repos compensateur de 25%. Pour les salariés n'étant pas considérés comme travailleurs de nuit, s'ils sont amenés à travailler après 22 heures, ils bénéficient d'un repos équivalant ou d'une majoration du taux horaire de 10 %.

Présence nocturne

La présence nocturne auprès de publics fragiles et/ou dépendants : temps de présence entre 22h et 7h où le salarié doit bénéficier d'une chambre sur place. Il perçoit une indemnisation particulière forfaitaire de 10 € + 10€ s'il n'y pas d'autre adulte responsable que lui au domicile de la personne aidée.

Ce sont en principe des temps d'inaction pendant lesquels le salarié pourra se reposer, mais ils pourront également comporter des périodes de travail ponctuelles qui seront payées comme du temps de travail effectif.



ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif :

- Le temps de déplacement entre 2 interventions
- Le temps d'interruption inférieur à 15 minutes entre 2 interventions
- Le temps de préparation sur le lieu d'intervention
- Le temps de restauration lorsque le salarié demeure sur le lieu d'intervention avec une nécessité du service concomitante

N'est pas considéré comme temps de travail effectif :

- Le temps de trajet entre le domicile et la 1^{ère} intervention ou la dernière intervention (qui doit être inférieure ou égale à 45 mn ou 30 km)
- Le temps d'interruption entre deux interventions s'il est supérieur à 15 minutes (hors temps de trajet séparant deux lieux d'interventions)
- Les jours et heures d'indisponibilité du salarié doivent figurer dans son contrat tout comme le jour habituel de repos qui doit être en principe le dimanche.

NB : Lorsque le temps d'interruption entre deux interventions est supérieur à 15 minutes, l'employeur considère que le salarié retrouve son autonomie et n'est donc pas payé pendant ce temps. De plus la nouvelle intervention est alors une première intervention et constitue du temps de trajet domicile travail, non payé ni indemnisé.

Travail du dimanche

Le travail du dimanche est possible pour des activités auprès des publics fragiles : maximum 2 dimanches par mois et majorés de 10 %. La possibilité de travailler le dimanche doit être prévue dans le contrat de travail.

REPOS

Pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.



Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est accordé conformément aux dispositions légales en vigueur. Ce repos hebdomadaire est nécessairement de 35 heures consécutives entre 2 interventions dans la semaine.

Le jour habituel de repos du salarié doit être indiqué dans le contrat de travail, ainsi que la possibilité éventuelle d'un changement.

Le jour habituel de repos hebdomadaire est en principe accordé le dimanche afin de préserver la vie personnelle et familiale du salarié.

Toutefois, compte tenu de la nécessité d'interventions quotidiennes liées à la nature particulière des emplois, il est possible de déroger à la règle du repos dominical, pour les activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants. En cas de dérogation au repos dominical pour des activités auprès de publics fragiles et/ou dépendants et pour la garde d'enfants, **cette dérogation sera limitée à 2 dimanches par mois, sauf accord du salarié.**

Pour tenir compte des contraintes liées au travail le dimanche, **la rémunération du travail effectué ce jour-là est majorée au minimum de 10 % à compter du 1er dimanche travaillé dans l'année.**

Un salarié qui ne souhaite pas travailler le dimanche peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

JOURS FÉRIÉS

Seul le 1^{er} Mai et le 25 décembre sont des jours fériés chômés et payés s'ils tombent un jour habituellement travaillé. Le travail effectué le 1^{er} Mai ou le 25 décembre est payé double.

Les autres jours fériés ne sont pas obligatoirement chômés et payés. La rémunération du travail effectué ces jours-là est majorée au minimum de 10 % à compter du premier jour férié travaillé dans l'année.

Un salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un jour férié ordinaire, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Un salarié qui ne souhaite pas du tout travailler un ou plusieurs jours fériés peut le prévoir dans son contrat de travail en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité.

6. LES CONGÉS ET ABSENCES

LES CONGÉS PAYÉS

Durée des congés

La durée du congé payé se calcule en jours ouvrables. Pour une année complète de travail, le salarié acquiert 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines. Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (ou périodes de 4 semaines ou périodes équivalentes à 24 jours).

Décompte des congés payés

Quand le salarié part en congé, le premier jour de vacances à décompter est le premier jour ouvrable où il aurait dû travailler. Il convient de décompter tous les jours ouvrables à compter du 1^{er} jour de congé tel que défini ci-dessus jusqu'au dernier jour ouvrable précédant la reprise du travail.

Prise des congés annuels

Ils doivent être pris.

Un congé payé de 2 semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, sauf accord entre les parties. Lorsque les droits acquis sont inférieurs à 12 jours ouvrables, les congés payés doivent être pris en totalité et en continu.

La date des congés est fixée par l'employeur.

Fractionnement des congés payés

Lorsque les droits à congés payés dépassent deux semaines (ou 12 jours ouvrables), le solde des congés, dans la limite de 12 jours ouvrables, peut être pris pendant ou en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, de façon continue ou non.

Le congé peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié.

La prise de ces congés, en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, peut donner droit à 1 ou 2 jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- 2 jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de 6 jours ou plus ;
- 1 jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de 3,4 ou 5 jours.

La 5^{ème} semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Rémunération des congés payés

À la fin de l'année de référence, le point sera fait sur le nombre de jours de congés acquis et la rémunération brute versée au salarié pendant l'année de référence.

La rémunération brute des congés est égale :

- Soit à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé ;
- Soit au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris celle versée au titre des congés payés) perçue par le salarié au cours de l'année de référence, hors indemnités.

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Lorsque la prestation de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^{ème} versée à la fin de chaque prestation.

Indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, le salarié a droit, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés payés dus et non pris au titre de l'année de référence et de l'année en cours.

Jeune mère de famille

Les salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans ou de 1 jour si leur congé principal n'excède pas 6 jours. Les salariées âgées de plus de 21 ans bénéficient également des mêmes droits sous réserve que leur congé total ne dépasse pas 30 jours. À noter que la jurisprudence de la Cour de cassation étend aux hommes ces dispositions.

Congés annuels complémentaires

Lorsqu'il est prévu au contrat que les interventions s'effectuent sur une année incomplète, le salarié n'acquiert pas 30 jours ouvrables de congés payés. Cependant pour lui permettre de bénéficier d'un repos total de 30 jours ouvrables, il lui est accordé le droit à un congé complémentaire non rémunéré, s'il le souhaite.

LES CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Mariage du salarié : 5 jours ouvrables

Mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable

Décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 2 jours ouvrables

Décès du conjoint ou du partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrables

Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable

Naissance ou adoption : 3 jours ouvrables

Ils doivent être pris maximum 1 semaine avant ou après l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Dans le cas où l'événement personnel obligerait le salarié à un déplacement de plus de 600 km (aller-retour), il pourrait demander à l'employeur 1 jour ouvrable supplémentaire pour convenance personnelle, non rémunéré.

7. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

LA RUPTURE DU CDI

En cas de licenciement (sauf le cas de faute grave ou lourde) ou de démission, le salarié doit effectuer un préavis d'une durée de :

- 1 mois entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté
- 2 mois pour 2 ans et plus d'ancienneté

Il y a licenciement lorsque la rupture d'un contrat à durée indéterminée est décidée par l'employeur. Un licenciement peut intervenir soit pour un motif personnel (disciplinaire ou non disciplinaire), soit pour un motif économique.

Pour connaître les dispositions relatives à la procédure complète de licenciement, contactez le secteur des emplois de la famille de la FGTA-FO - 01 40 52 85 10.

INDEMNITÉ DE RUPTURE

En cas de licenciement (sauf le cas de faute grave ou lourde) l'indemnité de rupture est due dès 8 mois d'ancienneté et doit être de minimum :

- Moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté
- À partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté

L'indemnité de licenciement est calculée sur le salaire brut, elle est non imposable, ni assujettie aux charges sociales.

EXEMPLE : Salarié avec 14 ans d'ancienneté

Salaire brut 2000 € / 48 X 120 = 5000 €

+ salaire brut 2000 € / 36 X 48 = 2666 €

Soit une indemnité de rupture totale de 5000 + 2666 = 7666 €

DÉMISSION

Il y a démission lorsqu'un contrat à durée indéterminée est rompu par un salarié, de sa propre initiative.

En cas de démission du salarié et sous réserve des dispositions contractuelles fixées, celui-ci doit effectuer un préavis tel que fixé à l'article 1.1.1 de la présente section, soit de :

- 1 mois si le salarié compte entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié compte 2 ans et plus d'ancienneté.

NB : en cas de démission, le salarié perd ses droits à l'indemnité de rupture et à être indemnisé par Pôle Emploi.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie, ainsi que des conditions de leur séparation.

Les parties peuvent notamment rompre le contrat de travail dans les conditions fixées pour une rupture conventionnelle par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La procédure se déroule en trois temps :

- Signature de la convention de rupture par les deux parties au contrat ;
- Délai de rétractation de 15 jours pendant lequel chacune des parties peut revenir sur sa signature ;
- Envoi à l'inspection du travail de la convention pour homologation.

La rupture prend date à l'expiration du délai de 15 jours fixé à l'administration. Si elle ne répond pas ; la rupture est homologuée.

LA FIN DU CDD

En principe, un contrat à durée déterminée prend fin à l'arrivée du terme fixé par les parties ou à la réalisation du motif pour lequel il a été conclu.

Toutefois, un contrat à durée déterminée peut être rompu dans des cas spécifiques prévus par les articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail.

Un contrat à durée déterminée peut être rompu pour **faute grave de l'une des parties**.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend immédiatement impossible le maintien des relations contractuelles.

Un contrat à durée déterminée peut aussi être rompu en cours d'exécution et à tout moment d'un **commun accord entre les parties**. Cet accord est établi par écrit.

Un contrat à durée déterminée peut également être rompu par le salarié lorsqu'il justifie d'une **embauche en contrat à durée indéterminée** par un autre employeur.

Dans cette hypothèse, et sauf accord des parties, le salarié est tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée du préavis ne peut être supérieure à 2 semaines.

A l'issue du CDD, l'employeur doit au salarié une indemnité dite de précarité égale à 10 % des sommes versées pendant la durée du contrat.

8. PROTECTION SOCIALE

Les entreprises ne sont pas encore obligées de proposer un régime de prévoyance à leurs salariés car la partie VI de la convention collective Nationale sur la protection sociale n'a pas été étendue par le ministère de travail. En effet, ce texte ayant été rédigé et signé avant la décision du conseil constitutionnel de juin 2013 sur l'impossibilité de désigner les institutions de prévoyance pour favoriser leur recommandation et la mise en concurrence, les partenaires sociaux doivent modifier ce texte et le proposer de nouveau à l'extension pour qu'il soit opposable à toutes les entreprises de services à la personne. Certaines entreprises appliquent déjà un régime de prévoyance pour compléter, par exemple, les indemnités journalières en cas d'arrêt maladie.

La renégociation de l'accord prévoyance fait partie des textes qui doivent être renégociés dans les prochains mois.



**Pour toutes vos questions juridiques
contactez :**

**Alain SKLENARD au 06 09 07 68 51
ou alain.sklenard@fgta-fo.org**

FGTA-FO - Secteur des Emplois de la famille
<https://www.facebook.com/Syndicat-Salariés-des-Entreprises-de-Service-à-la-Personne-FO-383109572108478/>

La prévention, l'affaire de tous !

6 BONNES RAISONS DE VOUS INSCRIRE SUR

WWW.VIVONSBIENVIVONSMEUX.FR



UNE INSCRIPTION SIMPLE ET RAPIDE POUR BÉNÉFICIER

- De **centaines de conseils** sur des thématiques du quotidien (santé, bien-être, sécurité)
- D'une **expertise** par des professionnels reconnus (nutrition, accidents domestiques...)
- Des **fiches pratiques** pour être bien chez vous en toute sécurité et en forme
- D'activités **ludiques** pour les grands et les petits
- De **bons plans partagés** avec la communauté « *Vivons Bien Vivons Mieux* » et sur les réseaux sociaux
- Et surtout, c'est **GRATUIT...**



N'ATTENDEZ PLUS
POUR ÊTRE EN FORME
ET RESTER SEREIN AU QUOTIDIEN,
RENDEZ-VOUS VITE SUR

ON VEUT
mmIEUX VOUS
ÉCOUTER

mmIEUX VOUS
CONNAÎTRE

mmIEUX VOUS
COMPRENDRE

POUR
mmIEUX VOUS
ACCOMPAGNER

En pensant des services toujours plus adaptés aux salariés d'aujourd'hui, en mettant la prévention au cœur de ses innovations, en agissant avec écoute et proximité, Malakoff Médéric s'engage pour le bien-être des salariés au service de la performance des entreprises.

malakoffmederic.com

N° Cristal 09 69 39 12 13



Les services sont réservés à la souscription d'un contrat d'assurance collective à l'adresse suivante : malakoffmederic.com
ASSURANCE MALAKOFF MÉDÉRIC - Assureur agréé par la loi n° 1387 du 17 juillet 1997 - 21 rue La Fayette 75002 Paris - N°ORIAS 15 020 112
www.orias.fr - N°3000 - 01 20 36 31 35 - Pour plus d'informations, contactez le site : malakoffmederic.com ou appelez nous



malakoff médéric

SANTÉ • PRÉVOYANCE • RETRAITE

ON VOUS **mm**