

LE GUIDE

DES DROITS DU SALARIÉ DES
ENTREPRISES DE SERVICES
À LA PERSONNE



FQ
fgta



**SALARIÉS DES ENTREPRISES
DE SERVICES À LA PERSONNE**

Une nouvelle protection prévoyance pour vous et vos proches !

Depuis le 1^{er} mai 2026, les salariés non-cadres de la branche des Services à la Personne bénéficient d'un régime de prévoyance collective obligatoire négocié par les partenaires sociaux.

Cette protection vous accompagne, ainsi que votre famille, face aux aléas de la vie grâce à des garanties essentielles :

- un capital décès correspondant à un an de salaire brut ;
- une rente éducation pour chaque enfant à charge ;

- la prise en charge des frais d'obsèques à hauteur de 100 % du Plafond Mensuel de la Sécurité sociale (4 005 € en 2026) ;
- des garanties en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente ;
- un accompagnement social et des aides dédiées, sous conditions.

Déjà 1 200 entreprises adhèrent à ce régime.

Découvrez l'ensemble
de vos garanties



La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - Siège social : 32, avenue Emile Zola 59370 MONS-EN-BAROEUL - 445 331 192 RCS Lille Métropole - 00012857-260717-01



L'ÉDITO

Chères adhérent(e)s,

Comme chaque année, la FGTA-FO met à votre disposition ce guide consacré à votre convention collective nationale (IDCC 3127) des entreprises de services à la personne. Il a pour objectif de vous accompagner et de vous permettre de mieux connaître vos droits et les avancées obtenues par la négociation collective.

La présence et l'engagement de FO dans les négociations de branche ont notamment permis la mise en place d'un régime de prévoyance pour l'ensemble des salariés de la branche.

Ce régime est obligatoire et est financé avec une prise en charge à hauteur de 50% par l'employeur et 50% par le salarié. Depuis le 1^{er} mai, les salariés bénéficient d'une couverture en cas d'invalidité, de décès ainsi que d'une rente éducation.

Vous exercez des métiers essentiels au quotidien de nombreuses familles et de nombreuses personnes. Votre engagement et votre rôle indispensables doivent être reconnus et justement valorisés. C'est tout le sens de l'action de la FGTA-FO et de ses militants pour défendre et améliorer vos droits.

Nous vous rappelons qu'en tant qu'adhérent(e), vous avez accès :

- à la plateforme Avantages pour tous,
- à l'AFOC,
- aux Unions départementales FO partout en France,
- à nos matinales d'information en visio tous les deux mois avec des experts pour répondre à vos questions.

Nous vous invitons également à suivre l'actualité de votre secteur :

- sur notre site www.fgtafo.fr
- sur nos réseaux sociaux, notamment sur Facebook, en vous rendant sur la page *Syndicat Salariés des Entreprises de Services à la Personne FO*

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à me contacter par mail à l'adresse stephanie.eymeric@fgta-fo.org



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

SOMMAIRE

● L'ÉDITO	3
● ACTUALITÉS DU SECTEUR	6
● 1- LE CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE	10
● 2- CLASSIFICATION DES EMPLOIS	13
● 3- LE CONTRAT DE TRAVAIL	14
● 4- LA RÉMUNÉRATION	19
● 5- DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET JOURS FÉRIÉS	22
● 6- LES CONGÉS ET ABSENCES	37
● 7- LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ	42
● 8- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	43
● 9- PROTECTION SOCIALE	46
● 10- FORMATION PROFESSIONNELLE	48

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

Pour rappel, en 2025, la FGTA-FO et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche avaient quitté la table des négociations. En effet, l'accord de prévoyance que nous avons négocié pendant de longs mois, et qui devait enfin aboutir, avait été dénoncé par deux organisations patronales.

Cette situation avait bloqué l'extension d'un accord pourtant essentiel pour les salariés de la branche des entreprises de services à la personne (ESAP).

Le 15 décembre 2025, les négociations ont finalement repris. Grâce à la mobilisation de la FGTA-FO, l'accord de prévoyance a pu être étendu et est désormais applicable depuis le 1^{er} mai 2026.

La FGTA-FO se félicite d'avoir enfin obtenu cette avancée, revendiquée depuis 2019. Nous resterons pleinement vigilants quant à la gestion de ce régime et continuerons à agir pour le faire évoluer, notamment sur la prise en charge de l'incapacité de travail.

> LES SALAIRES AU CŒUR DES NÉGOCIATIONS

Dès le mois de décembre, nous avons également rouvert les négociations salariales. À ce jour, aucun accord n'a toutefois pu être trouvé.

Avec la revalorisation du SMIC intervenue au 1^{er} juin 2026, l'ensemble des niveaux de la grille conventionnelle se retrouve désormais en dessous du SMIC. De fait, tous les salariés concernés sont aujourd'hui rémunérés au niveau du SMIC.

Le 10 juillet, la FGTA-FO a donc demandé la réouverture des négociations. Une nouvelle fois, les organisations patronales ont formulé des propositions bien trop faibles pour permettre aux organisations syndicales de les signer. Plus encore, les augmentations proposées auraient été rattrapées par le SMIC avant même leur entrée en vigueur, dès le 1^{er} janvier 2027.



> UNE MÊME QUALIFICATION DOIT GARANTIR UN MÊME SALAIRE

Concernant les salariés des crèches, il nous a également été proposé de différencier les salaires et les classifications selon le type de financement de la structure, PAJE ou PSU.

Pour la FGTA-FO, il est impensable que deux salariés exerçant le même emploi puissent être rémunérés différemment en fonction du statut ou du mode de financement de leur crèche. À travail égal, les droits et la rémunération doivent être égaux.

> L'INTER-VACATION : UNE REVENDICATION TOUJOURS D'ACTUALITÉ

La FGTA-FO continue également de se battre pour faire avancer la question de l'inter-vacation. Nous revendiquons que les salariés soient rémunérés pour l'ensemble de leur temps de travail effectif entre deux missions, mais également que l'intégralité des frais engagés pour leurs déplacements, notamment les indemnités kilométriques, soit prise en charge.

La FGTA-FO reste mobilisée pour défendre vos droits et obtenir de véritables avancées pour tous les salariés de la branche.

Pour rester informés de nos actions et de l'évolution des négociations, n'hésitez pas à rejoindre le SNFOESAP. Retrouvez notre bulletin d'adhésion en cliquant sur le QR code ci-contre.



Dès le 9 juillet, la FGTA-FO et la CGT se sont rassemblées devant le ministère de la Santé et de la Famille afin de faire entendre la voix des salariés des services à la personne alors que les négociations restaient au point mort.

Cette mobilisation a traduit une exigence claire : les aides publiques doivent s'accompagner de véritables contreparties en matière d'emploi, de salaires et de conditions de travail, afin que les salariés ne soient pas une nouvelle fois les grands oubliés des politiques de soutien au secteur.

Retour en photo sur la mobilisation :



> 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, de l’accompagnement, des soins et des services 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 normalement dévolues au bénéficiaire de la prestation. Il est stipulé que la présente convention collective nationale s’applique donc aux employeurs et aux salariés des entreprises à but lucratif et de leurs établissements, à l’exclusion des associations :

- exerçant sur le territoire français, y compris les DOM, et ce quel que soit le pays d’établissement de l’employeur ;
- dont l’activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, qu’il s’agisse de son domicile, de sa résidence ou de son lieu de travail. Dans le cadre de l’accueil des enfants de moins de six ans en dehors de leur domicile par des entreprises de crèches et de micro-crèches définies à l’article L. 2324-1 du Code de la santé publique, l’accueil se réalise au sein de ces entreprises (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu),
- dont l’activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne ou l’accueil collectif des enfants de moins de six ans , dans les limites et/ou conditions fixées par l’accord conclu le 12 octobre 2007 (Avenant n° 10, 24 nov. 2023, étendu).

> 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.
- Garde et accueil d’enfants de moins de six ans en dehors de leur domicile dans des entreprises de crèches et de micro-crèches

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’habillement, 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 DROM (et ce, quel que soit le pays d'établissement de l'employeur: Préambule de la CCN étendue par arrêté du 3 avril 2014).

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)

La classification ne couvre pas encore tous les emplois-repères. Seuls les emplois de l'intervention à domicile les plus fréquemment rencontrés sont présents.

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.).

La classification des emplois fait l'objet d'une négociation qui est en cours des emplois administratifs.

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 d'information et de prévention,
- 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.



Les plages d'indisponibilités définies par le salarié lui permettent de concilier sa vie privée et sa vie professionnelle en prévoyant à l'avance son indisponibilité sur certains jours, certaines plages horaires.

À ce titre, le salarié pourrait convenir avec son employeur de ne pas travailler les week-ends et de ne pas accomplir des heures de présence de nuit.

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, il 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

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

Il 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.

> PÉRIODE D'ESSAI POUR LES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

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, quelle que soit la cause de cette suspension, entraîne une prolongation de la période d'essai d'une durée 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 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 durée totale du CDD doit être déduite de la durée de la période d'essai prévue par le CDI (c. trav. art. L. 1243-11).

> 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, 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.

Discrétion du salarié

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 (12,31 € brut/heure au 1^{er} juin 2026), 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.

> SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS BRUTS

Malheureusement, aucun nouvel accord de salaire n'a pu aboutir au moment où nous réalisons ce guide. Tous les salaires de la grille sont donc à présent en dessous du SMIC. Pour rappel et d'après la loi, aucun salarié ne peut être rémunéré en deçà du Smic.

Les salaires minima de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit (Avenant n°11 du 22 janvier 2024 applicable à compter du 1^{er} juillet 2024):

EMPLOI-REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	11,68
Garde d'enfant(s)(2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	11,77
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) (3)	III	11,85
Assistant(e) de vie (3)	IV	12,11

> PRIME D'ANCIENNETÉ

Tous les salariés disposant de deux années d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficient d'une prime d'ancienneté équivalente à 5 centimes par heure de travail effectif, ou heures assimilées comme telles.

Cette prime est majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 15 cts pour 5 ans d'ancienneté.

Elle est de nouveau majorée de 10 centimes dès lors qu'un salarié dispose de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, soit une prime horaire totale de 25 cts pour 10 ans d'ancienneté.

Afin de pouvoir identifier le versement mensuel de cette prime, cette dernière doit faire l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire des salariés.

> PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT

Tout employeur a l'obligation de prendre en charge 50 % des frais d'abonnement à un service public de transport collectif ou de location de vélos engagés par ses salariés pour leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (C. trav., art. L. 3261-2; C. trav., art. R. 3261-1).

La prise en charge des frais de transports publics par l'employeur est subordonnée à la remise ou, à défaut, à la présentation des titres par le salarié.

L'employeur doit faire figurer sur le bulletin de paie le montant de la prise en charge des frais de transport collectifs ou d'abonnement à un service public de location de vélos (C. trav., art. R. 3243-1).



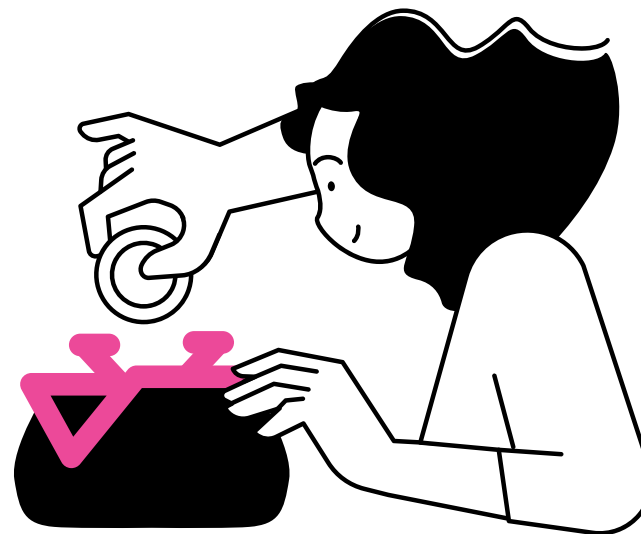
L'employeur se doit de respecter une certaine périodicité dans le versement mensuel du salaire (article L.3242-1 du CT).

Aucune date de paiement n'est imposée, le versement pouvant intervenir à la fin du mois au début du mois suivant.

Toutefois, il ne doit pas s'écouler plus d'un mois entre deux dates de versement.

> INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE

En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 35 centimes d'euros par kilomètre.



> 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^e d'heures en plus et 25 % au-delà.

Durée quotidienne

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

La durée du travail est de 10 heures maximum par jour et peut être portée à 12 heures, 70 jours par an.

La durée quotidienne maximale du travail s'apprécie dans le cadre de la journée complète, c'est-à-dire de 0 h à 24 h.

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 ouvrés. 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 quatre au max par jour dont deux ne peuvent pas dépasser deux h chacune. Lorsque dans une même journée de travail, surviennent plus de trois interruptions d'une durée supérieure à 15 minutes chacune, une indemnisation forfaitaire est versée au salarié pour la quatrième interruption d'un montant qui ne pourra être inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

Travail de nuit

Est considérée comme travail de nuit, la période de travail effectif qui s'étend de 22 h à 7 h.

La durée de travail maximale quotidienne du travailleur de nuit est portée à 12 heures.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une contrepartie en repos compensateur.

Chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit ouvre droit à un repos compensateur de 5 %.

Les travailleurs de nuit ont également droit à une majoration de 5 % de leur taux horaire pour chaque heure effectuée dans le cadre de l'horaire de nuit.

Les travailleurs effectuant des heures de nuit mais qui ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit bénéficient uniquement d'une majoration de 5 % du taux horaire des heures de nuit réalisées.

Définition de la présence de nuit :

Un salarié assure une présence de nuit au sens des présentes lorsqu'il est conduit à demeurer au domicile du bénéficiaire d'un service, de nuit, et est susceptible d'intervenir dans certaines conditions pour des tâches relevant des emplois-repères d'assistante de vie ou de garde d'enfant.

Deux conditions doivent être remplies pour qu'il puisse être question d'une présence de nuit effective et de l'application d'un régime d'équivalence:

- La nécessité pour le salarié de dormir au domicile du bénéficiaire du service (dans une pièce séparée et correctement aménagée),
- Un partage réel de son temps à cette occasion entre des temps d'inaction (sans intervention) et des temps d'action (avec intervention).

Les limites:

La présence de nuit d'un salarié tel que défini à l'article précédent ne peut être inférieure à 10 heures en continu.

La présence de nuit d'un salarié ne peut être de plus de cinq nuits sur une période de sept jours calendaires.

Si la présence de nuit d'un salarié nécessite une vigilance continue et permanente de sa part, les temps d'action et les temps d'inaction ne peuvent pas être distingués, il ne peut donc être question d'un décompte d'heures d'équivalence. Toutes les heures de présence se déroulant dans ces conditions sont assimilées à du temps de travail effectif.

Sauf avec l'accord express du salarié, toute modification de planning sur la plage horaire de travail de nuit doit respecter un délai de prévenance de sept jours. À ce titre, le refus d'une modification des horaires de travail de nuit, même en cas d'urgence, ne peut constituer un comportement fautif ni être considéré comme une absence.

Tout salarié appelé à effectuer des heures d'équivalence doit bénéficier d'un suivi renforcé de son temps de travail pour déterminer les temps d'action et les temps d'inaction.

Le décompte et la rémunération des heures d'équivalence: Les heures d'équivalence effectuées par un salarié lors de sa présence de nuit sont décomptées et rémunérées de deux manières différentes.

À titre d'exemple, quand les temps d'action et d'inaction se partagent pour moitié à égalité (soit à 50/50), les décomptes

effectués et le paiement des heures d'équivalence se font aussi à parts égales.

Sont donc décomptées 5 heures d'équivalence et 5 heures de temps d'inaction pour 10 heures de présence de nuit.

Astreinte

Définition:

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

La possibilité d'être soumis à des astreintes ainsi que la contrepartie accordée aux salariés doivent être inscrites au contrat de travail.

La contrepartie:

La contrepartie sera accordée sous forme de:

- Repos compensateur (deux heures trente de repos compensateur pour 24 heures d'astreinte ou le cas échéant au prorata de la durée de l'astreinte),
- Contrepartie financière au moins équivalente avec l'accord des parties.

Les limites:

- Le recours aux astreintes doit se faire dans le respect des plages d'indisponibilité,
- La possibilité d'imposer des astreintes doit être nécessairement réservée aux périodes de repos quotidien ou hebdomadaire prévues dans le contrat de travail,
- Le recours aux astreintes doit être limité en termes de quotas d'heures et/ou de plages horaires,
- La possibilité de dépasser les limites fixées doit être ouverte uniquement sur la base du volontariat,
- Le recours aux astreintes doit être ouvert à tous les métiers du "back office" ou aux fonctions "support".

> ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Travail effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif :

- Le temps de déplacement entre deux interventions,
- Le temps d'interruption inférieur à 15 minutes entre deux 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^{re} 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.

À noter que l'inter-vacation est en cours de négociation.



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.

> REPOS

Pauses

Dès que le temps de travail quotidien atteint six 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 deux 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 deux 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 1^{er} 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

Seuls 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.

La période de référence ne peut excéder un an, et est calculée soit sur l'année civile, soit une autre période de 12 mois définie de manière conventionnelle ou contractuelle.

La rémunération mensuelle des salariés concernés par l'aménagement de leur temps de travail doit être lissée sur l'année, calculée sur la base de l'horaire mensuel de référence indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le salarié en fait le choix, la rémunération pourra être calculée sur la base de l'horaire réellement effectué.



Il a été jugé que la majoration de salaire accordée pour un travail le dimanche ne se cumule pas avec la majoration prévue pour le travail des jours fériés (Cass. soc., 5 avril 1974, n° 73-40.089). Dans ce cas, le salarié percevra uniquement la majoration la plus avantageuse.

> LA MODULATION ANNUELLE ET CONVENTIONNELLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Un employeur peut mettre en place un mécanisme d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine. Le temps de travail est aménagé sur une période maximale d'un an.

Pour les entreprises de plus de 11 salariés, la négociation d'un accord d'entreprise est nécessaire pour mettre en place un tel dispositif. L'accord peut prévoir :

- une variation de l'horaire de travail de 40 heures au plus par rapport à l'horaire mensuel de référence,
- une variation de l'horaire hebdomadaire de référence allant de 0 à 40 heures pour un temps plein,
- une variation de l'horaire hebdomadaire de référence allant de 0 à 34 heures pour un temps partiel.

L'accord peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires. L'accord collectif d'entreprise prévoit également :

- Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail,
- Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et des départs en cours de période de référence,
- Lorsque l'accord s'applique aux salariés à temps partiel, les modalités de communication et de modification de la répartition de la durée et des horaires de travail.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés équivalents temps pleins (ETP) ne disposant pas de représentants du personnel ou de salarié mandaté, l'employeur peut, par décision unilatérale et après avoir préalablement échangé collectivement avec l'ensemble des salariés concernés, choisir d'appliquer l'aménagement du temps de travail sur l'année (cf. l'accord du 13 octobre 2016).

Les contrats de travail mentionnent la durée du travail mensuelle de référence et la durée annuelle sur la période de référence. La période de référence annuelle correspond soit à l'année civile : du 1^{er} janvier au 31 décembre, soit la période de l'exercice comptable de l'entreprise sans que celle-ci ne puisse excéder 12 mois.

Embauche en cours de période

La durée du travail annuelle des contrats de travail qui débutent en cours de période de référence est calculée au prorata temporis à compter de la date d'embauche du salarié dans l'entreprise sur la période de référence en cours.

Lissage ou paiement réel de la rémunération

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de la durée annuelle du travail prévue au contrat, de façon à assurer une rémunération stable et régulière, indépendante de la variation de la durée réelle travaillée pendant le mois, sauf en cas d'absences non légalement rémunérées (telles que les congés sans solde).

À la demande expresse du salarié, sa rémunération peut être versée sur la base de l'horaire réellement accompli sans que

celle-ci ne puisse être inférieure à 20 % de la rémunération qu'il aurait perçue dans le cadre d'une rémunération mensuelle tel que défini à l'article 5.1 sur l'année indépendamment du nombre d'heures travaillées.

Le salarié ayant opté pour une rémunération mensuelle calculée sur la durée du travail réellement accomplie, et non sur la durée du travail mensuelle de référence, peut à tout moment changer d'avis. Le salarié doit prévenir son employeur par écrit et la modification s'effectuera à partir de la paie du mois suivant la réception du courrier.

Ce changement ne pourra intervenir qu'une seule fois par période de référence. L'employeur ne peut s'opposer à cette demande. La méthode de rémunération choisie doit figurer au contrat de travail du salarié. En cas de modification de la méthode de rémunération, un avenant au contrat de travail doit être signé par les parties.

Le compteur individuel d'heures

La variation de la durée du travail du salarié implique de suivre le décompte de sa durée du travail au moyen d'un compteur individuel de suivi des heures. Un relevé de suivi est communiqué mensuellement aux salariés par tout moyen permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Ce compteur est tenu pour chaque salarié et fait apparaître pour chaque mois de travail :

- Le nombre d'heures mensuelles contractuelles,
- Le nombre d'heures de travail effectif réalisées et assimilées,
- L'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisées et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période d'annualisation,
- L'écart cumulé depuis le début de la période d'annualisation,
- Le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération.

Au plus tard le sixième mois de la période de référence, l'employeur communique au salarié un relevé récapitulatif du nombre d'heures de travail effectuées et du nombre d'heures

contractuelles restant à effectuer jusqu'à la fin de la période de référence.

Une notice explicative est jointe au contrat de travail afin d'explicitier la méthodologie de décompte des différents événements dans les compteurs.

Périodes non travaillées et rémunérées

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à rémunération par l'employeur (telles que notamment les congés payés), le salarié perçoit une rémunération calculée sur la base de la rémunération lissée et telle que la loi le prévoit.

Périodes non travaillées et non rémunérées

Les périodes non travaillées en raison d'absences et de congés non légalement rémunérés par l'employeur font l'objet d'une retenue sur la paie du salarié à hauteur du nombre d'heures d'absence constatée et d'une déduction ou d'une valorisation du compteur d'heures tel que décrit dans la notice explicative.

Le nombre d'heures d'absence correspond aux heures planifiées au moment de l'absence du salarié. Si un des jours de la période non travaillée ne comporte aucune planification, le nombre d'heures d'absence correspondant à ce jour est calculé au 26^e (nombre d'heures mensuelles de référence prévues au contrat / 26).

Cependant, à la demande écrite du salarié dans le mois de l'absence, si le compteur du salarié est excédentaire, le nombre d'heures d'absence calculé au 26^e ou aux heures planifiées sera soustrait du compteur du salarié sans que cette amputation ne puisse rendre le compteur négatif.

Les refus de modification de planning au-delà du nombre autorisé (trois pour les modifications prévenues au moins trois jours à l'avance et trois pour celles correspondant à des urgences) sont comptabilisés dans un compteur spécifique tenu à la disposition du salarié.

Notification de la répartition du travail

Les horaires de travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués aux salariés par la remise d'un planning prévisionnel des horaires. Ce planning est mensuel. Il est remis au salarié soit en version papier, soit en version dématérialisée

permettant son impression à tout moment et durant toute la période de référence.

Il est notifié aux salariés au moins sept jours avant le premier jour de son exécution dans la mesure où les délais de prévenance en cas de modification ont été respectés.

Il précise pour chaque salarié la durée du travail et les horaires de travail déterminés par l'entreprise.

Les modalités de notification des plannings individuels sont définies par l'entreprise dans une note interne qui est remise aux salariés avant leur entrée en vigueur. En cas de modification ultérieure de ces modalités, une nouvelle note est communiquée aux salariés préalablement à leur entrée en vigueur.

Les salariés sont tenus de se conformer aux horaires tels que prévus au planning. Ils ne sont pas autorisés à modifier les heures et jours d'intervention mentionnés au planning, même à la demande ou avec l'accord du client.

Enfin, il est rappelé que chaque salarié, embauché à temps partiel ou à temps plein, bénéficie de plages d'indisponibilité telles que définies dans la CCN, afin de lui permettre de concilier vie personnelle et vie professionnelle ou d'exercer un autre emploi à temps partiel.

Le planning initial de travail peut faire l'objet de modifications à l'initiative de l'employeur. Le salarié est averti de cette modification dans un délai minimum de trois jours avant la date à laquelle la modification apportée au planning initial doit avoir lieu, dans le respect des plages d'indisponibilité prévues au contrat.

Toutefois, afin de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité et d'assurer une continuité de services, le délai d'information de la modification apportée au planning peut être réduit. Ainsi, en cas d'urgence, les salariés peuvent être informés de la modification apportée à leur planning dans un délai inférieur à trois jours et compris entre deux jours et une heure.

Il est précisé que la communication des modifications apportées par l'employeur au planning initial se fait au fur et à

mesure oralement par appel téléphonique ou, lorsque le salarié dispose d'un téléphone portable, par message vocal laissé sur ce dernier et confirmation par écrit en renvoyant le planning mensuel ou en le modifiant dans l'interface numérique dans les meilleurs délais et de manière à permettre une traçabilité des échanges pendant toute la période de référence.

Lorsque le salarié utilise, à la demande de l'employeur, ses outils de communication personnels à des fins professionnelles, il perçoit une indemnité mensuelle minimale de deux euros. En contrepartie d'un délai de modification des horaires inférieur à trois jours, dans le respect des plages d'indisponibilité, le salarié a la possibilité de refuser trois fois sur la période de référence la modification de ses horaires, sans que ces refus ne constituent une faute ou un motif de licenciement. Chaque acceptation par le salarié d'une modification de ses horaires dans un délai inférieur à trois jours incrémente de un son nombre de possibilités de refus.

Tout refus de modification d'horaire doit être confirmé par écrit par l'employeur et sera comptabilisé dans un compteur spécifique.

Durée du travail

La durée de travail des salariés à temps plein est celle fixée par la loi, soit, à la date de la signature des présentes, 1607 heures par an, ce qui correspond à 35 heures par semaine. La durée du travail hebdomadaire de référence des salariés à temps plein est de 35 heures en moyenne sur la période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, la durée effective du travail sur la période de référence, par définition, est inférieure à la durée légale du travail de 1607 heures actuellement en vigueur.

Heures supplémentaires et contingent annuel

Les heures de travail effectives, réalisées par le salarié sur la période de référence, au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires actuellement fixé à 1607 heures par an, constituent des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé est fixé à 200 heures par an et par salarié.

La majoration des heures supplémentaires est traitée conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée du travail prévue pour la période de référence.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée du travail prévue pour la période de référence donnent lieu à une majoration de salaire, déduction faite des heures complémentaires déjà payées en cours de période de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Contreparties pour les salariés à temps partiel

Les parties s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires pour garantir aux salariés à temps partiel les mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein. L'employeur s'engage à garantir aux salariés embauchés à temps partiel et soumis aux dispositions du présent accord, l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

Régularisation des compteurs du salarié présent sur la totalité de la période de référence

Sauf avenant au contrat de travail portant modification de la durée du travail et conclu en cours de période, l'employeur arrête les comptes de chaque salarié à l'issue de la période de référence.

• Solde de compteur positif:

Pour les salariés à temps plein, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle de 1607 heures, les heures au-delà de 1607 heures constituent des heures supplémentaires.

Pour les salariés à temps partiel, dans le cas où le solde du compteur est positif, c'est-à-dire qu'il dépasse la durée annuelle fixée dans le contrat et dans la limite d'un tiers de la durée du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de ce seuil donnent lieu à une majoration de salaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Chaque heure supplémentaire ou complémentaire est traitée conformément aux dispositions conventionnelles

et légales en vigueur au plus tard sur le bulletin de paie correspondant au mois suivant la clôture de la période d'annualisation.

Toutefois, le salarié peut demander de remplacer en tout ou partie le paiement majoré de ces heures par un repos équivalent majoré dans les mêmes conditions que les heures majorées, octroyé dans les conditions suivantes: le repos doit être pris dans un délai maximum de 6 mois, par journée entière ou demi-journée. L'employeur et le salarié fixent d'un commun accord les modalités et la date du repos convenu. À défaut d'accord entre les parties, la moitié des jours de repos acquis est prise à l'initiative du salarié, et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur, en une ou plusieurs fois et en respectant un délai de prévenance de deux semaines. Dans ce cas, les heures correspondantes récupérées en repos n'entrent pas dans les compteurs tels que détaillés dans la notice explicative.

• Solde de compteur négatif

En fin de période, les heures non réalisées du seul fait du salarié dans le respect de ses droits et devoirs tels que définit dans le présent accord pourront faire l'objet d'une compensation. En effet, ces heures ayant été rémunérées mais non travaillées leur paiement étant assimilable à un indu pourra conduire à une retenue sur le salaire mensuel ne pouvant excéder 10 % de la rémunération.

Il est précisé que lorsque l'employeur propose des heures régulières et que le salarié les refuse, le nombre d'heures refusées devant être pris en compte dans le cadre de l'annualisation du temps de travail est égal au nombre d'heures qui aurait été réalisé sur un mois d'intervention. Lorsque l'employeur propose des heures ponctuelles, le nombre d'heures refusées est égal au nombre d'heures proposées.

Régularisation des compteurs Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période de 12 mois Si en raison d'une fin de contrat ou d'une rupture de contrat un salarié n'a pas accompli la totalité des 12 mois de travail correspondant à la période de référence, une régularisation est effectuée.

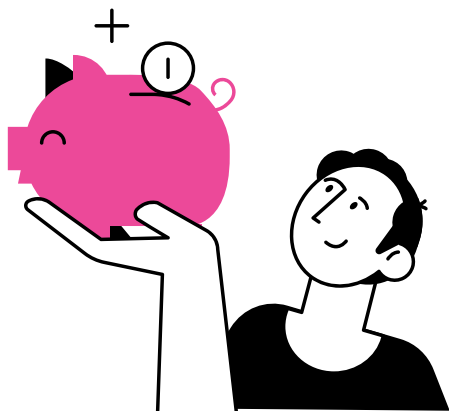
• Solde de compteur positif

Dans le cas où le solde du compteur est positif, seules les heures telles que définies à l'article 11 et 12 de l'accord du 13 octobre 2016 sont des heures complémentaires ou supplémentaires et seront traitées conformément aux dispositions conventionnelles et légales en vigueur.

• Solde de compteur négatif

Lorsque le solde du compteur est négatif, dans le cadre de licenciement pour motif économique, et à titre d'exception, si le départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié, l'employeur ne procédera pas à une récupération du trop-perçu par compensation sur le solde de tout compte avec les sommes restantes dues à l'occasion de la fin ou de la rupture du contrat.

Aucune compensation n'est possible pour les salariés en contrat à durée déterminée sauf en cas de rupture à l'initiative du salarié.



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 cinq semaines. Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois (ou périodes de quatre semaines ou périodes équivalentes à 24 jours).

L'ACQUISITION DES CONGÉS PAYÉS EN ARRÊT MALADIE

Depuis le 24 avril 2024, un salarié en arrêt maladie d'origine :

- **professionnelle** acquiert 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt maladie, sans limitation de durée
- **non-professionnelle** acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois d'arrêt maladie, sans limitation de durée.

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser. Après ce délai, ils seront perdus.

Ce délai de 15 mois débute à la date à laquelle le salarié reçoit, après sa reprise du travail, les informations sur ses droits à congés payés acquis pendant sa période de maladie que son employeur devra lui transmettre dans le mois qui suit sa reprise.

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 premier 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 deux semaines continues (ou 12 jours ouvrables consécutifs) doit être attribué au cours de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. 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.

Ordre de départ en congés

Un accord d'entreprise ou d'établissement fixe l'ordre des départs en congés quand les salariés ne peuvent quitter l'entreprise aux mêmes dates (c. trav. art. L. 3141-15).

À défaut d'accord collectif sur ce point, l'employeur définit l'ordre des départs, après avis du CSE, en tenant compte des critères suivants (c. trav. art. L. 3141-16) :

- La situation de famille des salariés, notamment les possibilités de congé (secteur privé ou fonction publique), du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie,
- La durée de leurs services chez l'employeur,
- Leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et partenaires liés par un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (C. trav. art. L. 3141-14).

Une fois fixés par l'employeur, cet ordre et les dates de départ ne peuvent être modifiés moins d'un mois avant la date de départ prévue du départ, sauf circonstances exceptionnelles (C. trav., art. L. 3141-16).

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 un ou deux jours de congés payés supplémentaires pour fractionnement :

- Deux jours ouvrables, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de la période est de six jours ou plus,
- Un jour ouvrable, si le nombre total de jours ouvrables pris en dehors de cette période est de trois, quatre ou cinq jours.

La cinquième semaine ne peut en aucun cas donner droit à des jours supplémentaires de congé pour fractionnement.

Lorsque le salarié demande à fractionner ses congés, l'accord de l'employeur est requis et ce dernier peut subordonner son accord à la renonciation expresse du salarié aux jours supplémentaires de congé (Cass. soc. 6 octobre 2015, n° 14-21168).

Par conséquent, le salarié peut donc renoncer à ces jours. (C. trav., art. L. 3141-23, al. 6) Cette renonciation du salarié doit être individuelle et expresse (Cass. soc., 22 janv. 1992, n° 88-43.843)

Si le salarié refuse de signer un accord de renonciation, l'employeur ne peut que refuser le fractionnement s'il ne veut pas accorder les jours supplémentaires (Cass. soc., 17 déc. 1987, n° 85-41.979).

Rémunération des congés payés

À la fin de l'année de référence, le point est 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^e 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 doit être retenue.

Lorsque la prestation de travail est occasionnelle, la rémunération des congés dus s'effectue selon la règle du 1/10^e 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.

Jeunes parents

Les salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours supplémentaires de congés par enfant à charge de moins de 15 ans ou de un 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.

> LE CONGÉ MATERNITÉ

Le congé maternité est un droit ouvert à toutes les salariées, sans condition d'ancienneté.

La durée normale du congé de maternité est fixée à 16 semaines (6 semaines avant l'accouchement, 10 semaines après), mais elle peut notamment être prolongée en fonction du nombre d'enfants à naître et de l'état de santé de la mère.

Ce congé ne donne lieu à aucun maintien salaire par l'employeur, mais la salariée perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale durant cette période.

> LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT

Il s'agit d'un congé accordé après la naissance d'un enfant, sans condition d'ancienneté.

Ce congé est ouvert au père salarié, ainsi que, le cas échéant, au conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un Pacs, indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né.

La durée du congé habituel est fixée à 25 jours calendaires dont:

- Quatre jours calendaires doivent être obligatoirement pris immédiatement après le congé de naissance,
- 21 jours peuvent être pris à la suite des quatre jours ou au plus tard, dans les six mois suivant l'évènement.

Tout comme le congé maternité, ce congé ne donne pas lieu au maintien du salaire par l'employeur, le salarié ne percevant que les indemnités journalières de la Sécurité sociale.

> LES CONGÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

La loi fixe une durée minimale

(cf. ci-dessous). Une durée plus élevée peut être fixée pour chacun des congés légaux pour événements familiaux par la convention ou l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, la convention ou l'accord de branche.

La durée minimale fixée par la loi est la suivante. Cet accord ou cette convention ne peut toutefois fixer une durée inférieure à:

1. Quatre jours ouvrables pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS.
2. Un jour ouvrable pour le mariage d'un enfant.
3. Trois jours ouvrables pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.
4. Douze jours pour le décès d'un enfant ou quatorze jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
5. Trois jours ouvrables pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.
6. Cinq jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

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

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

7- LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

La journée de solidarité, instituée afin d'assurer le financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les salariés (c. trav. art. L. 3133-7).

Les modalités d'application des règles relatives à la journée de solidarité sont fixées chaque année, dans le cadre d'un accord entre l'employeur et les représentants du personnel, ou à défaut, après concertation avec les salariés.

La journée de solidarité n'est pas forcément fixée au lundi de Pentecôte.

Pour les salariés à temps partiel, la limite de sept heures est réduite proportionnellement à la durée contractuelle du travail des salariés.

Lorsqu'un salarié a déjà accompli, au titre de l'année en cours, une journée de solidarité, il peut refuser de l'accomplir chez son autre ou nouvel employeur. Si cette journée est effectuée, les heures travaillées ce jour donnent lieu à rémunération supplémentaire.



8- 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 :

- Un mois entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté
- Deux mois pour deux 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.

> INDEMNITÉ DE RUPTURE

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

- pour les dix premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté,
- pour chaque année au-delà de dix 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, et non 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 le 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 :

- Un mois si le salarié compte entre six mois et moins de deux ans d'ancienneté ;
- Deux mois si le salarié compte deux ans et plus d'ancienneté.

NB: en cas de démission, le salarié perd ses droits à l'indemnité de rupture et au chômage (sauf s'il s'agit d'une démission considérée comme légitime).

Par exemple, s'il change de résidence pour suivre son conjoint qui change de résidence pour exercer un nouvel emploi salarié ou non salarié.

> 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 :

- Entretien(s) et signature de la convention de rupture par les deux parties au contrat,
- Délai de rétractation de 15 jours calendaires 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 ouvrables laissé à l'administration pour se prononcer. 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 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 d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée du préavis ne peut être supérieure à deux semaines.

À l'issue du CDD, l'employeur doit au salarié une indemnité dite de précarité égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, excepté en cas :

- d'embauche du salarié en CDI chez un autre employeur,
- de faute grave du salarié,
- de force majeure, y compris lorsque cette rupture intervient en raison d'un sinistre présentant les caractéristiques de la force majeure,
- de rupture pendant la période d'essai.



Les entreprises doivent affilier leurs salariés au régime de prévoyance depuis le 1^{er} mai 2026. Les assureurs de la branche sont Klésia et AG2R. Si l'entreprise adhère chez un autre assureur, celui-ci doit être en mesure d'apporter une assurance au minimum égale à ce qui est défini dans l'accord conventionnel.

> INDEMNISATION EN MALADIE

Il existe un maintien obligatoire de la rémunération du salarié lors d'un arrêt maladie (L.1226-1 CT). Il existe toutefois des conditions pour en bénéficier.

- L'arrêt doit être pris en charge par la sécurité sociale (le refus de prise en charge par la sécurité sociale autorise donc l'employeur à ne pas verser d'indemnités complémentaires),
- Le salarié doit être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Union européenne (UE) ou de l'Espace économique européen (EEE),
- Le salarié doit avoir fait constater médicalement son incapacité de travail et envoyé le certificat médical à l'employeur sous 48 heures,
- Le salarié justifie d'une condition d'ancienneté minimale de 1 an, excepté pour les arrêts maladies relatifs au Covid-19 (Ord. n° 2022-1203 du 31 août 2022),
- Le cas échéant, le salarié se soumet à une contre-visite médicale.

Que le salarié se trouve en arrêt maladie pour maladie professionnelle ou en arrêt maladie pour maladie non professionnelle, il perçoit le même salaire.

En effet, les différences de traitement entre les deux situations consistent dans le délai de carence applicable et la proportion prise en charge par la sécurité sociale.

Le délai de carence avant le versement des indemnités ou du maintien de salaire

En cas de d'arrêt maladie professionnelle, il n'existe pas de délai de carence (c. séc. soc. art. L. 433-1). À l'inverse, en cas d'arrêt maladie pour raison professionnelle il existe un délai de carence de 3 jours pour le versement des IJ

(Articles L323-1 et R323-1 du Code de la sécurité sociale) et 7 jours pour le complément employeur (C. trav. art. D. 1226-3).

La prise en charge par la Sécurité sociale

La Sécurité sociale prend en charge une partie plus importante du salaire totale versé en cas d'arrêt travail pour motif professionnel : Ainsi dans le cas d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle, la Sécurité sociale versera une indemnité égale à (c. séc. soc. art. R. 433-1 et R. 433-3) :

- 60 % de son salaire de référence pendant les 28 premiers jours,
- 80 % de son salaire de référence à compter du 29^e jour.

Dans le cas d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle, la Sécurité sociale versera une indemnité égale à 50 % de son salaire de référence. L'employeur complètera ensuite la rémunération du salarié pour atteindre les 90 % ou les 2/3 de la rémunération.

ANCIENNETÉ	1 ^e PÉRIODE 90 % DU SALAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE	2 ^e PÉRIODE 66.66 % (OU 2/3) DU SALAIRE BRUT DE RÉFÉRENCE	À L'ISSUE DE LA SECONDE PÉRIODE
1 à 5 ans	30 jours	30 jours	L'employeur n'a plus l'obligation de maintien de salaire.
6 à 10 ans	40 jours	40 jours	
11 à 15 ans	50 jours	50 jours	
16 à 20 ans	60 jours	60 jours	
21 à 25 ans	70 jours	70 jours	
26 à 30 ans	80 jours	80 jours	
31 ans et plus	90 jours	90 jours	

Tout travailleur engagé dans la vie active ou toute personne qui s'y engage a droit à la qualification professionnelle et doit pouvoir suivre, à son initiative, une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle d'au moins un niveau en acquérant une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

- 1° Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1;
- 2° Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche;
- 3° Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

> ALTERNANCE

Les formations en alternance utilisent une pédagogie spécifique qui "alterne" :

- des périodes de formation théorique dispensée dans un centre de formation,
- avec des périodes d'acquisition du savoir-faire professionnel en entreprise.

Ces formations en alternance étaient organisées autour de 2 types de contrat de travail :

- le contrat de professionnalisation,
- le contrat d'apprentissage.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 05/09/2018 a consacré cette pédagogie de l'alternance aux actifs en emploi en créant un nouveau dispositif : La Pro A

Le contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L.6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert notamment aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale et aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans et plus et de bénéficiaires de minima sociaux.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner

Le contrat d'apprentissage

C'est un contrat de travail de type particulier conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent débiter un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

> VIGILANCE FGTA-FO

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti ou à son représentant légal à l'occasion de la conclusion, du dépôt ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion du dépôt du contrat d'apprentissage. (Article L6221-2)

Le maître d'apprentissage

Directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur, il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

> RÉMUNÉRATION

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION				CONTRAT D'APPRENTISSAGE				
Bénéficiaires	16 à 20 ans	21 à 25 ans*	26 ans et +	Année	16-17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Non titulaire d'une qualification au moins égale au Bac pro. ou titre/diplôme pro. de même niveau	55 %	70 %	100 % du SMIC ou 85 % a minima selon la CCN + si favorable	1 ^{re} année	27 % du SMIC	43 % du SMIC	53 % du SMIC ou du minima conventionnel si celui-ci est plus favorable	100 % du SMIC ou du minima conventionnel si celui-ci est plus favorable

Non titulaire d'une qualification au moins égale au bac pro. ou titre/diplôme pro. de même niveau	65 %	80 %	100 % du SMIC ou 85 % à minima selon la CCN + si favorable	2 ^e année	39 % SMIC	51 % SMIC	61 % SMIC	100 % SMIC
				3 ^e année	55 % du SMIC	67 % du SMIC	78 % du SMIC	100 % du SMIC

> APRÈS LE TERME DU CONTRAT

CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
• Renouveau possible dans deux cas : - Échec à l'examen - Pour parvenir à la fin du cycle de CFA lorsqu'il y a eu suspension du contrat pour des raisons indépendantes de la volonté de l'apprenti (maladie, défaillance du CFA...) • Succession possible avec : - Un nouveau contrat d'apprentissage pour préparer une qualification différente - Un contrat de professionnalisation - Un CDD ou CDI "classique"	• Renouveau possible dans deux cas, si CDD : - Pour préparer une qualification supérieure ou complémentaire - Si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification (pour cause d'échec à l'examen, de maternité ou d'adoption, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation). • Succession possible avec : - Un CDD ou CDI "classique" - Un contrat d'apprentissage

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

> LE CPF

Le compte personnel d'activité (CPA) est le réceptacle de différents droits sociaux reconnus à son titulaire.

Ouvert à toute personne active d'au moins 16 ans*, il se compose de trois comptes :

- Le compte personnel de formation (CPF) qui est alimenté chaque année en droits à formation,
- Le compte d'engagement citoyen (CEC) qui recense les activités bénévoles du titulaire et lui permet l'acquisition de jours de congés ou de droits à formation,
- Le compte professionnel de prévention (C2P) qui permet aux personnes exposées à certains facteurs de risques professionnels d'obtenir des points pour le financement soit de droits à formation pour l'exercice d'un emploi moins exposé, soit d'une réduction du temps de travail, soit d'une retraite anticipée.

Objet du CPF

- Permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel et plus autonome dans le choix de ses formations,
- Favoriser l'acquisition d'une qualification et la montée en compétences,
- Coconstruire un projet avec le salarié en contribuant au développement de ses compétences.

Bénéficiaires du CPF

- Toute personne (salarié ou demandeur d'emploi) possède un CPF dès l'entrée dans la vie active (soit au plus tôt à 16 ans, voire pour certains apprentis, 15 ans) jusqu'à sa retraite,
- Quels que soient les événements survenant au cours de sa vie professionnelle, la personne conserve les droits acquis au titre du CPF.

À la différence du DIF, le CPF n'est pas lié au contrat de travail mais est attaché à la personne dès son entrée dans la vie active.

Mobilisation

- Le CPF est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée, en recherche d'emploi, travailleur indépendant, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée ou conjoint collaborateur afin de suivre, à son initiative, une formation,
- Le CPF ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire,
- Le refus du titulaire du CPF de le mobiliser ne constitue pas une faute.

- Le salarié qui souhaite se former pendant le temps de travail doit adresser une demande d'autorisation d'absence à l'employeur dans les délais suivants :
 - 60 jours minimum avant le début de la formation si celle-ci dure moins de six mois,
 - 120 jours pour une formation de six mois et plus.

L'employeur dispose de 30 jours (calendaires) pour répondre. À défaut, la demande est considérée comme acceptée.

➤ MODALITÉS D'ALIMENTATION DU CPF

BÉNÉFICIAIRES	ALIMENTATION	
• Salariés à temps plein ou durée du travail au moins égale à mi-temps • Travailleurs indépendants, membres des professions libérales et des professions non salariées, leurs conjoints collaborateurs et les artistes auteurs • Salariés dont durée de travail < à un mi-temps; Salariés en CDD	500 € par année de travail Au prorata temporis de la durée de travail effectuée	5 000 €
• Salarié qui a effectué au moins un mi-temps sur l'année et qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par : - un diplôme classé au niveau 3 - un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du RNCP - ou une certification reconnue par une CCN de branche. • Travailleurs handicapés des ESAT (temps plein ou partiel)	800 € par année de travail	8 000 €
• Titulaires du Compte d'Engagement Citoyen (CEC)	240 € par année de travail	720 €

➤ ABONDEMENT DU CPF

Voici la liste des acteurs qui peuvent être sollicités pour abonder le CPF et participer au co-financement des formations :

- L'opérateur de compétences
- L'employeur
- France Travail
- L'État
- Les Régions
- L'UNEDIC
- L'AGEFIPH
- Le titulaire lui-même
- Une autre collectivité territoriale (commune)
- Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
- Une chambre régionale de métiers et de l'artisanat de région non-salariés
- Les fonds d'assurance-formation des non-salariés
- L'établissement public chargé de la réserve sanitaire
- Les organismes chargés de la gestion de la branche accidents du travail et maladies professionnelles

Actions éligibles au CPF

Depuis le 1^{er} janvier 2019, sont accessibles :

- Les actions de formation sanctionnées par :
 - Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP
 - Les attestations de validation de blocs de compétences
 - Les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique (dont Cléa).
- Les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et Les bilans de compétences,
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis des véhicules du groupe léger (B) et du groupe lourd (C1, C, D1, D, C1E, CE, D1E, DE),
- les actions de formation, accompagnement, conseil dispensées aux créateurs/repreneurs d'entreprises,
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles, volontaires en service civique, pompiers d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions (seuls les droits acquis au titre du CEC peuvent financer ces actions).



Un décret d'application a été publié au Journal officiel le 30 avril 2024. Depuis le 2 mai 2024, pour pouvoir utiliser son CPF, le titulaire du compte devra déboursier une somme forfaitaire de 100 € réévaluée chaque année en fonction de l'inflation.

Cette participation n'est toutefois pas demandée pour les demandeurs d'emploi ainsi que pour les salariés dont le projet de formation est construit avec l'employeur, lorsque ce dernier abonde spécifiquement le compte personnel de formation. (Décret n° 2024-394 du 29 avril 2024 relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation)

Projet de transition professionnelle PTP mobilisant le CPF

Le projet du salarié peut faire l'objet d'un accompagnement par l'un des opérateurs financés par l'organisme mentionné à l'article L. 6123-5 au titre du CEP mentionné à l'article L. 6111-6. qui informe, oriente et aide le salarié à formaliser son projet. Il propose un plan de financement.

Conditions d'ancienneté

Cette ancienneté est appréciée à la date de départ en formation du salarié.

Pour bénéficier d'un PTP, le salarié doit justifier :

- 1° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs.
- 2° Soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (CDD) au cours des 12 derniers mois.

Niveau de prise en charge

Salaire moyen de référence inférieur ou égal à deux fois le SMIC = 100 % du salaire moyen de référence. Au-delà, des barèmes sont appliqués.



Parce que **vous êtes essentiel** au quotidien pour vos employeurs, **nous sommes présents** au quotidien **pour vous**

Depuis plus de 50 ans l'Ircem est le Groupe de Protection Sociale des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile. Il met l'innovation sociale au service de la protection de tous.

Vos services en ligne sur votre espace client

En activant votre espace client sur **www.ircem.com** vous pourrez :

- **Nous contacter** directement via votre espace client.
- **Accéder** à tous vos contrats et vos bénéficiaires.
- **Suivre** l'avancée de vos démarches en temps réel (arrêt de travail, demande d'aide, etc.).
- **Bénéficier** d'informations personnalisées sur nos produits et services.
- **Gérer** vos informations personnelles.

Pour accéder à votre espace client, scannez ce QR Code.



GRUPE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR
ET DE L'EMPLOI À DOMICILE

Le handicap change beaucoup de choses. Pas notre engagement.

Chez Malakoff Humanis,
nos contrats santé et prévoyance intègrent
un accompagnement social personnalisé
et des solutions concrètes pour soutenir
nos assurés en situation de handicap.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur
malakoffhumanis.com

Clairement, c'est
 **malakoff
humanis**



MH28975_2607

GRUPE
LEGRAND

**Des experts 360° qui vous écoutent et vous accompagnent,
depuis plus de 35 ans !**



Connaître pour savoir, savoir pour agir

Les experts CSE du Groupe Legrand sont là pour vous accompagner, **sur des thématiques financières, juridiques, sociales ou SSCT**, et vous permettre de bien comprendre le périmètre de vos actions, de votre rôle, auprès des salariés que vous représentez.

Groupe Legrand c'est 4 pôles de compétences



Expertise comptable



Conseil & Assistance Juridique



Formations CSE | SSCT



Expertise SSCT



www.groupe-legrand.com
20, rue Brunel - 75017 Paris
01 42 25 30 30
info@groupe-legrand.com

f in



Bulletin d'adhésion

Syndicat national FO

SNFOESAP

Je soussigné(e), déclare adhérer au syndicat national FO SNFOESAP :

Veuillez remplir tous les champs :

Nom : Prénom :

Né(e) le : à :

Adresse complète :

Code postal : Ville :

Tél : E-mail :

Je souhaite recevoir les informations syndicales par e-mail : ☐ oui ☐ non

Appartenez-vous à un syndicat d'entreprise ☐ oui ☐ non

Fonction (ex. : AVS, jardinage, aide à domicile, etc.) :

Adresse :

Code postal : Ville :

Tél : E-mail :

☐ Ouvrier ☐ Employé ☐ Agent de maîtrise ☐ Cadre ☐ Retraité

Besoin de renseignements sur vos droits ?
Contactez le service juridique : juridique@fgta-fo.org

COTISATIONS 2026 (reconductible chaque année)

Salariés à temps plein	143 euros	☐
Salariés à temps partiel et en contrat de professionnalisation	103 euros	☐
Retraités	81 euros	☐
Cadres	190 euros	☐

La cotisation syndicale donne droit à un crédit d'impôts. Ainsi, vous récupérez 66% de votre cotisation que vous soyez imposable ou non (sauf si vous déclarez aux frais réels).

Mode d'adhésion

☐ Mandat ☐ Prélèvement (joindre un RIB) Nombre de prélèvement par an : Date ☐ 5 du mois
☐ Chèques ☐ Virement : **ESAP** : FR76 1220 6008 0156 0282 4138 697 ☐ 10 du mois
☐ 15 du mois

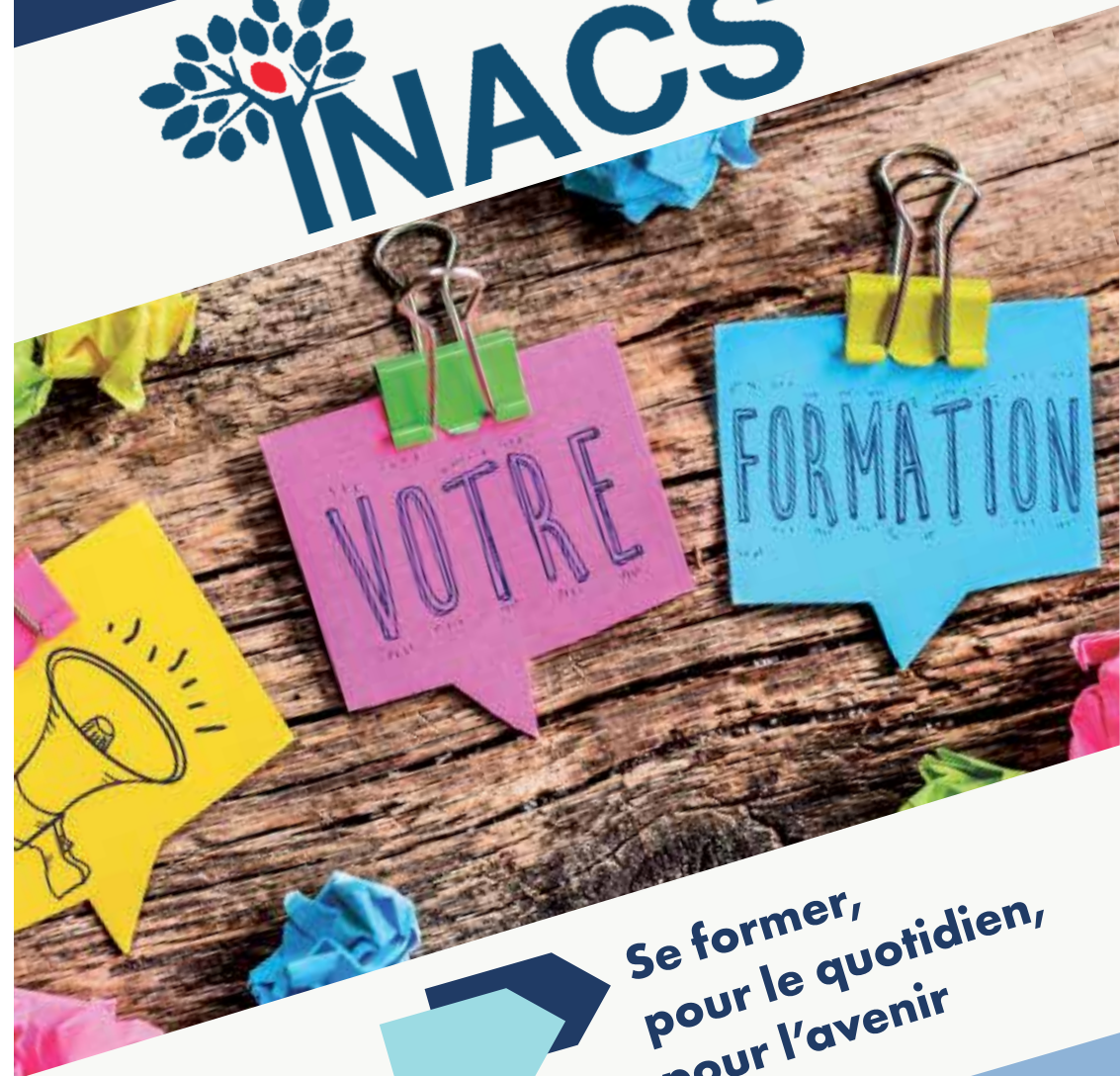
Date d'adhésion : SIGNATURE :

A renvoyer par mail : snfoesap@fgta-fo.org ou par courrier à SNFOESAP - 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves

01 86 90 43 60 - 06 63 83 59 13 - snfoesap@fgta-fo.org

Facebook : @SNFOESAP / <https://twitter.com/fgtaFO> - www.fgtafo.fr

Conformément au règlement européen pour la protection des données, les données collectées sur ce bulletin le sont dans le but de gérer les adhésions, permettre l'accès à l'espace adhérent sur le site www.fgtafo.fr ou envoyer de l'information selon le choix fait par la personne concernée. Les données peuvent être manipulées par des sous-traitants qui se sont engagés à respecter scrupuleusement cet engagement.



**Se former,
pour le quotidien,
pour l'avenir**

www.inacs.fr
01 86 90 43 79



L'organisme de formation de nos militants



www.fgtafo.fr

Retrouvez toute l'actualité de la FGTA-FO sur les réseaux sociaux

