

■ ■ ■ ADRESSES UTILES

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE, DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI (DIRECCTE)

→ Unité territoriale du Rhône

8/10 rue du Nord 69100 Villeurbanne
69625 Villeurbanne cedex
04 72 65 58 50

→ Service Accueil Renseignement Travail Emploi

Accueil physique sans rendez-vous :
Mardi, mercredi, jeudi, vendredi, de 8h30 à 16h00
Lundi de 13h30 à 16h00.

Accueil téléphonique de 8h30 à 16h30 :
Du mardi au vendredi. Lundi : 13h30 à 16h30.

04 72 65 59 59

dd-69.renseignement@direccte.gouv.fr

→ Sections de l'Inspection du travail détachées à Villefranche sur Saône

70, rue des Chantiers du Beaujolais - 69400 Limas
04 74 65 83 83

■ ■ ■ SITES INTERNET UTILES

→ DIRECCTE

www.rhone-alpes.direccte.gouv.fr

→ Ministère chargé du travail

www.travail-emploi.gouv.fr

→ Urssaf

www.urssaf.fr

→ ANSP

www.servicesalapersonne.gouv.fr

Et plus particulièrement pour la prévention des risques professionnels dans les organismes de services à la personne :

→ ARACT Ile de France

www.aractidf.org (rubrique : E-learning/
Prévention des risques professionnels)

DIRECCTE - Unité territoriale du Rhône
Service Développement de l'Emploi et des Qualifications -
Services à la personne
8/10 rue du Nord - 69100 Villeurbanne



PRÉFET DU RHÔNE

Crédits photos : Getty Images, Fotolia - Création graphique : Patrick REJANE. Ce document, initialement réalisé par l'Unité territoriale de la Haute - Savoie, a été actualisé par l'Unité territoriale du Rhône en Juin 2012.

La réglementation du travail dans le secteur des services à la personne

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DIRECCTE Rhône-Alpes

Unité territoriale du Rhône



PRÉFET DU RHÔNE

Ce livret, à destination des **associations** et des **entreprises** déclarées et/ou agréées au titre des services à la personne, a pour objet la présentation de quelques dispositions importantes prévues par leurs conventions collectives respectives.

■ ■ ■ RÈGLE GÉNÉRALE

Les dispositions légales et réglementaires du Code du travail restent applicables pour les **entreprises et associations de services à la personne** non soumises aux conventions collectives mentionnées ci-dessous :

→ la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 Mai 2010 (convention collective idcc 2941 BAD brochure JO 3381).

- Sont concernées les entreprises et organismes employeurs à but non lucratif, qui à titre principal, ont une activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, entreprises et organismes entrant dans le champ d'application codes NAF 85-3-J, 85-3-K, 85-1-G.

→ la convention collective nationale des services à la personne (entreprises) du 20 Septembre 2012 (n° 3370).

- Sont concernées les entreprises à but lucratif et leurs établissements exerçant sur le territoire français, dont l'activité est réalisée sur le lieu de vie du bénéficiaire de la prestation, dont l'activité principale est la prestation et/ou la délivrance de services à la personne.



2

■ ■ ■ RAPPEL DE QUELQUES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

▶ CCN DES ASSOCIATIONS

LIEU DE TRAVAIL

LIEU DE TRAVAIL

→ Obligation de définir au contrat de travail la zone géographique d'intervention ou le secteur géographique d'intervention.

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAJET DU DOMICILE AU LIEU D'INTERVENTION

→ Pas de définition du temps normal de trajet.
Pas de définition du montant de la contre partie.

TEMPS D'INDISPONIBILITÉ

→ Obligation contractuelle pour le salarié de communiquer à l'employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez un autre employeur.

TEMPS D'HABILLAGES ET DE DÉSHABILLAGES

→ Pas de temps de travail effectif.

TEMPS INTER-MISSION

→ Temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

FRAIS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

→ Frais de déplacements pris en charge selon barème.



CCN DES ASSOCIATIONS

3

TRAVAIL DE NUIT

→ Autorisé et encadré - Assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel. Compensation en repos à hauteur de 5 % des heures travaillées pendant la plage horaire de nuit.

ASTREINTE

→ Possible si prévu par l'employeur par planning trimestriel.

Indemnisation égale à 7 points par période de 24 heures d'astreinte - proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

Majoration de 1 point par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jours fériés et nuits.

Majoration de 1 point par période de 24 heures appliquées à l'indemnisation des heures d'astreintes effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées.

TRAVAIL LE DIMANCHE

→ Travail dominical limité aux interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des usagers.

Heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu soit à majoration de 45 % du taux horaire du salarié
Soit à un repos compensateur de 45 % du temps travaillé le dimanche ou le jour férié (à prendre dans les 2 mois suivant le jour travaillé).

Intervention limitée au secteur d'activité ou au secteur limitrophe.
Intervention du même salarié durant le dimanche ou le jour férié.

Possibilité pour le salarié de refuser au maximum 2 fois par an de travailler un dimanche.

TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

→ Travail jour férié (hors 1^{er} Mai régit par dispositions légales à défaut d'accord collectif) limité aux interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante, à l'accompagnement spécifique des usagers.

Heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu soit à majoration de 45 % du taux horaire du salarié
Soit à un repos compensateur de 45 % du temps travaillé le dimanche ou le jour férié (à prendre dans les 2 mois suivant le jour travaillé).



Intervention limitée au secteur d'activité ou au secteur limitrophe.
Intervention du même salarié durant le dimanche ou le jour férié.

Possibilité pour le salarié de refuser au maximum 2 fois par an le jour férié ordinaire.

DROIT DES SALARIÉS

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

→ Minimum conventionnel
Date habituelle de changement de coefficient :
- date anniversaire d'entrée dans l'association
- ou date d'obtention du diplôme ou de promotion
- ou date de calcul de l'ancienneté reconstituée.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

→ 3 filières : personnels d'intervention / personnels administratifs et de services généraux / personnels d'encadrement et de direction.
9 catégories communes pour les 3 filières.
39 emplois repères.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

→ Reprises des dispositions légales :
Sécurité des salariés et droit de retrait.
Prévention des risques (DUE).
Santé au travail - médecine du travail : visite médicale au moins 1 fois tous les 2 ans / 1 fois par an pour les salariés de + de 55 ans.



CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Contrat à durée indéterminée intermittent :
- ne peut être un mode systématique d'embauche
 - est autorisé en raison de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées, pour certaines activités ne pouvant donner lieu durablement à des CDD.
 - pour sa mise en place, obligation de consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.



CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

- Contrat de travail de droit commun.



CCN DES ENTREPRISES

LIEU DE TRAVAIL

LIEU DE TRAVAIL

- Obligation de définir la zone géographique d'intervention avec une limite (45 Km ou 60 minutes).

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

TEMPS DE TRAJET DU DOMICILE AU LIEU D'INTERVENTION

- Définition du temps normal de trajet : déplacement d'une durée inférieure ou égale à 45 minutes ou d'une distance inférieure ou égale à 30 km.

Détermination de la compensation financière en cas de dépassement normal : pas inférieur à 10 % du taux horaire du salarié concerné.

TEMPS D'INDISPONIBILITÉ

- Obligation de prévoir dans le contrat les plages d'indisponibilité pendant lesquelles le salarié ne souhaite pas travailler pour son employeur.

TEMPS D'HABILLAGE ET DE DÉSHABILLAGE

- Assimilation à du temps de travail effectif.



TEMPS INTER-MISSION

→ Encadrement des temps d'inter-mission : temps décomptés comme du travail effectif quand la durée d'interruption est inférieure à 15 minutes.

FRAIS DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

→ Imposition d'une indemnisation minimale.

TRAVAIL DE NUIT

→ Réglementation avec définition du montant minimum de la contrepartie : repos compensateur de 25 % pour chaque heure effectuée de nuit ou une indemnité équivalente.

ASTREINTE

→ Définition du montant minimum de la contrepartie : 2h 30 pour 24 heures d'astreinte.
Respect des plages d'indisponibilité.



TRAVAIL LE DIMANCHE

→ Travail dominical limité aux activités auprès des publics fragiles et pour la garde d'enfants.
Travail dominical limité à 2 dimanches par mois sauf accord du salarié.
Possibilité donnée au salarié de refuser de travailler le dimanche en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité dans le contrat de travail.
Majoration de 10 % du salaire pour le travail dominical.

TRAVAIL LES JOURS FÉRIÉS

→ Jours fériés chômés et payés : le 1^{er} Mai et le 25 Décembre.
Majoration de 10 % du salaire pour travail un jour férié :
Possibilité donnée au salarié de refuser de travailler un jour férié en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité dans le contrat de travail.
Possibilité pour le salarié de refuser au maximum 2 fois par an le jour férié ordinaire.



DROIT DES SALARIÉS

GRILLE DE RÉMUNÉRATION

→ Minimum conventionnel.
Prise en compte de l'ancienneté et des qualifications : aucun salarié ne peut avoir sa rémunération au SMIC plus de deux ans.
Fixation annuelle.

CLASSIFICATION DU PERSONNEL

→ Détermination de 11 emplois repères.
Obligation de négociation annuelle.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

→ Reprise des dispositions légales en les adaptant aux SAP, accent particulier sur les formations relatives aux gestes et postures et à l'utilisation des produits toxiques ou dangereux.
Obligation de suivre dans les deux ans une formation à la prévention des risques et santé au travail.

CONTRAT DE TRAVAIL

CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

→ Contrat à durée indéterminée intermittent
- Période travaillée obligatoirement supérieure à la période non travaillée
- option entre le versement d'un salaire mensuel régulier ou d'un salaire en fonction du nombre d'heures mensuelles réalisées.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

→ Contrat de mission ponctuelle ou occasionnelle
- limité à certaines activités de SAP
- versement en fin de contrat d'une prime.



■ ■ ■ RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL COMMUNE À L'ENSEMBLE DES ORGANISMES

CONTRÔLE DE LA DURÉE DU TRAVAIL

→ Lorsque les salariés ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail, la durée du travail de chacun doit être décomptée :

- quotidiennement par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures accomplies,
- et chaque semaine par récapitulation du nombre d'heures de travail accomplies (article D.3171-8 du code du travail).



→ Ces documents doivent être tenus pendant un an à la disposition des agents de l'inspection du travail.

→ L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut caractériser le délit d'obstacle à fonction lors d'un contrôle de l'inspection du travail et faire l'objet de poursuites pénales devant le Tribunal Correctionnel.

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(Articles L.4121-1 et R.4121-1 du code du travail)

→ L'employeur doit réaliser un document unique d'évaluation des risques en procédant de la manière suivante :

- identifier et hiérarchiser les risques,
- déterminer les mesures à mettre en œuvre pour éliminer ou réduire au maximum chaque risque.

→ Pour vous aider, vous pouvez obtenir de la documentation auprès du service prévention de la CRAM et consulter les sites Internet www.inrs.fr ou www.risques-pme.fr.



10

LE TRAVAIL DISSIMULÉ EST INTERDIT

(Article L.8221-1 et suivants du code du travail)

→ Il se caractérise par :

- le défaut de déclaration préalable à l'embauche,
- le défaut de délivrance du bulletin de paie,
- la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué.

→ Les salariés dissimulés ont droit à une indemnité forfaitaire minimale égale à 6 mois de salaire, à la charge de l'employeur, en cas de rupture de la relation de travail.

→ Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent interroger les salariés en tous lieux sur la réalité de leurs horaires.

→ Le travail dissimulé constitue un délit puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article L.8224-1 du code du travail).



11