

## DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes

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

### Pour tout renseignement :

Unité départementale de l' **Ain**

Tél : 04.74.45.91.19

Unité départementale de l' **Allier**

Tél : 04.70.48.18.32

Unité départementale de l' **Ardèche**

Tél : 04.75.65.57.07

Unité départementale du **Cantal**

Tél : 04.71.46.83.72

Unité départementale de la **Drôme**

Tél : 04.75.75.21.00

Unité départementale de l' **Isère**

Tél : 04.56.58.38.38 (choix 1)

Unité départementale de la **Loire**

Tél : 04.77.43.12.50

Unité départementale de la **Haute-Loire**

Tél : 04.71.07.08.10

Unité départementale du **Puy-de-Dôme**

Tél : 04.73.41.22.20

Unité départementale du **Rhône**

Tél : 04.72.65.59.59

Unité départementale de la **Savoie**

Tél : 04.79.60.70.00

Unité départementale de la **Haute-Savoie**

Tél : 04.50.88.28.28

mise à jour septembre 2018

### Ministère chargé du travail :

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

### Urssaf :

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

### Renseignements services à la personne :

[www.servicesalapersonne.gouv.fr](http://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](http://www.aractidf.org) (rubrique : Elearning / Prévention des risques professionnels)

[www.travailler-mieux.gouv.fr](http://www.travailler-mieux.gouv.fr)



Pour plus d'informations, consultez le site

 [www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr](http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr)

Ce dépliant a pour objet la présentation de quelques points importants prévus par le code du travail et la convention collective nationale des entreprises de service à la personne. Il ne concerne pas les salariés des associations ni ceux des particuliers employeurs.

### Dans le secteur des services à la personne, il existe trois conventions collectives applicables :

- La convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21/05/2010 - IDCC 2941

Sont concernés les associations et autres organismes employeurs à but non lucratif, qui à titre principal, ont pour 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.

- La convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20/09/12 IDCC 3127

Sont concernés les entreprises à but lucratif et leurs établissements 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. Dans certains cas, les dispositions négociées par accord d'entreprise peuvent remplacer les dispositions de la convention collective nationale de branche.

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-dessus.

- La convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24/11/99 IDCC 2111

Sont concernés les salariés des particuliers effectuant des tâches de la maison à caractère familial ou ménager, au domicile privé du particulier.

# La réglementation du travail dans le secteur des SERVICES À LA PERSONNE pour les entreprises à but lucratif

Auvergne-Rhône-Alpes



**DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes**  
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES

# RAPPEL DE QUELQUES DISPOSITIONS LÉGALES ET CONVENTIONNELLES

## convention collective nationale DES ENTREPRISES

### ➤ LIEU DE TRAVAIL

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

### ➤ DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 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 de trajet du domicile au lieu d'intervention

Le temps de trajet entre le domicile et le lieu d'intervention n'est pas du temps de travail effectif si l'aller ou le retour est d'une durée inférieure ou égale à 45 mn ou d'une distance inférieure ou égale à 30 Km. Le dépassement du temps normal de trajet défini ci-dessus doit faire l'objet d'une compensation financière d'un montant qui ne pourra pas être inférieur à 10% du taux horaire du salarié.

#### Temps d'habillage et de déshabillage.

Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif.

#### Temps entre deux interventions

Le temps de déplacement est considéré comme du temps de travail effectif.

Si le temps d'interruption, au delà du temps de trajet est:

- Inférieur à 15 mn ce temps est du temps de travail effectif
- Supérieur à 15 mn ce temps n'est pas du temps de travail effectif

### Dimanches et jours fériés

Le 1er Mai et le 25 Décembre; rémunération doublée si ces jours sont travaillés.

Majoration de 10 % au minimum pour les autres jours fériés travaillés, non cumulable avec la majoration pour le travail du dimanche.

Dimanche travaillé : majoration de salaire de 10%.

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

Possibilité donnée au salarié de refuser de travailler un ou plusieurs jours fériés en le précisant dans le cadre de ses plages d'indisponibilité dans le contrat de travail.

### ➤ CONTRAT DE TRAVAIL :

#### Contrat de travail écrit

Obligation de conclure par écrit tout contrat de travail (CDI, CDD, Temps plein, temps partiel...).

#### Contrat à temps partiel

Mention obligatoire dans le contrat de travail de la durée du travail, par semaine ou par mois, et du nombre maximal d'heures complémentaires.

Communication par écrit à chaque salarié, avant le début de chaque mois, de ses horaires prévisionnels de travail pour le mois suivant.

Majoration de salaire pour chaque heure complémentaire.

Droit du salarié de refuser d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la limite contractuelle ou en cas de demande de moins de trois jours à l'avance.

### ➤ 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.
- 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 de l'inspection du travail.

L'absence ou la tenue incomplète de décompte peut faire l'objet de poursuites pénales devant le Tribunal Correctionnel. Elle peut également donner lieu à sanction administrative.

- Chaque salarié a le droit d'accéder à ses documents de décomptes.

### ➤ MEDECINE DU TRAVAIL

- Visite de prévention et d'information médicale avant l'embauche.
- 1 fois par an pour les salariés de + de 55 ans.



### ➤ DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

(Articles L.4121-3 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 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 CARSAT et consulter le site Internet : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

### ➤ LE TRAVAIL DISSIMULÉ EST INTERDIT

(Articles L.8221-1 et L.8221-5 du code du travail)

Il se caractérise par le défaut intentionnel de :

- Déclaration préalable à l'embauche.
- Délivrance du bulletin de paie.
- De mention sur les bulletins de paie de toutes les heures de travail effectuées.
- Des déclarations sociales et fiscales.

Les salariés dissimulés peuvent demander devant le conseil de prud'hommes 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.

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).

