

ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : HOSPITALISATION

A BUT NON LUCRATIF



Sources :

- *CCN des établissements privés d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1951 (FEHAP 51) et ses annexes (en vigueur non étendue), IDCC 0029*
- *Accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail (accord agréé)*
- *Avenant n°2000-02 du 12 avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail*
- *Code du travail*

SOMMAIRE

1. Thématique « contrat de travail »	3
1.1 Je viens de recruter une nouvelle aide-soignante sous contrat à durée indéterminée. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?	3
1.2 Je viens d'être embauchée comme aide-soignante. Quelle est la durée de ma période d'essai ?	4
1.3 Suis-je soumise à des obligations particulières du fait de mes fonctions ?	4
2. Thématique « Congés payés »	4
2.1 Que prévoit la convention collective en matière de congés annuels payés ?	4
2.2. Les congés non pris au cours d'une année peuvent-ils être reportés sur l'année d'après ?	5
2.3. Si je suis malade pendant l'année de référence mes droits à congés payés vont-ils être réduits ?	5
2.4. Et si je suis malade à la date de départ de mes congés ou si je tombe malade pendant mes congés ?	6
2.5 Je travaille dans un établissement pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés : ai-je droit à des congés payés supplémentaires ?	6
3. Thématique « Durée du travail et rémunération »	6
3.1 Quelle est la durée du travail hebdomadaire des salariés à temps complet ?	6
3.2 Comment suis-je informé de mes horaires de travail ?	7
3.3 Je travaille à temps complet de façon discontinue. Combien de séquences de travail peuvent-elles m'être imposées sur une journée ?	7
3.4 A combien de jours de repos hebdomadaires ai-je droit?	7
3.5 Vais-je devoir travailler les dimanches ?	8
3.6 Dois-je travailler les jours fériés ? Si oui, ai-je droit à des compensations ?	8
3.7 Si je travaille les dimanches et jours fériés, ai-je droit à une prime ?	9
3.8 Et si je travaille de nuit ?	9
3.9 Mon contrat de travail prévoit un service d'astreintes à domicile. Comment va-t-il être rémunéré ?	9
3.10 Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?	10
3.11 Je suis aide-soignante : ai-je droit à une prime ?	10
3.12 Je suis surveillant dans un établissement accueillant des enfants handicapés en internat. Ai-je droit à une prime spécifique ?	11
4. Thématique « Maladie du salarié »	11
4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?	11
4.2. J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?	12
4.3 Je suis en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?	12
5. Thématique « Rupture du contrat de travail »	13
5.1 J'ai trouvé un autre emploi et je souhaite démissionner. Quelles sont mes obligations ?	13
5.2 J'ai été licencié. Ai-je droit à des heures d'absences pour recherche d'emploi ?	13
5.3 Comment est calculée mon indemnité de licenciement ?	13

Avertissement :

La convention de branche n'ayant pas été étendue, elle s'applique uniquement aux employeurs adhérents de l'organisation patronale signataire (FEHAP) entrant dans son champ d'application.

1. Thématique « contrat de travail »



1.1 Je viens de recruter une nouvelle aide-soignante sous contrat à durée indéterminée. Comment son embauche doit-elle être formalisée ?

La convention collective prévoit que tout recrutement doit être formalisé par un contrat écrit remis, au plus tard, au moment de l'embauche (CCN, Partie II, Titre IV, art. 4.01).

Il doit comporter les mentions suivantes (CCN, Partie II, Titre IV, art. 4.03) :

- la date d'entrée ;
- la convention collective appliquée dans l'établissement ;
- le métier qui sera occupé et les fonctions qui seront exercées ;
- le cas échéant, la qualité de cadre ;
- le (s) lieu (x) où les fonctions seront exercées ;
- la précision qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou, au contraire, d'un contrat à durée indéterminée, l'absence de précision sur ce point signifiant qu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ;
- la durée de la période d'essai ;
- le classement du métier exercé dans le regroupement de métier, les fonctions afférentes, la filière correspondante ;
- la rémunération brute mensuelle, y compris les primes et indemnités conventionnelles ;
- les organismes de retraite complémentaire (cadre ou non cadre) et de prévoyance ;
- l'affiliation éventuelle du salarié à la convention de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 au titre de l'article 36 de cette convention.

Ce formalisme conventionnel constitue le seul cadre de référence pour les engagements à durée indéterminée puisque la loi ne prévoit pas la nécessité d'un contrat de travail écrit en pareille hypothèse, sauf si le contrat est conclu à temps partiel. Dans ce cas de figure, il conviendra de compléter les mentions du contrat par celles prévues par l'article L 3123-6 du Code du travail.

Le respect du formalisme conventionnel devrait permettre de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation d'information au titre de l'article L. 1221-5-1 du Code du travail. Cette disposition, issue de la loi n° 2023-171 du 9 mars 2023, impose en effet à l'employeur de remettre au salarié un document écrit contenant « les informations principales relatives à la relation de travail ». Un décret à venir doit en établir la liste, mais elle devrait recouvrir les mentions obligatoires définies par la disposition conventionnelle.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

1.2 Je viens d'être embauchée comme aide-soignante. Quelle est la durée de ma période d'essai ?

Cette durée qui doit impérativement figurer au contrat (C. trav. art. L 1221-23 ; CCN, Partie II, Titre IV, art. 04.03) est de 2 mois sans possibilité de renouvellement.

La convention collective prévoit en effet une durée maximale de 2 mois pour les non-cadres et de 4 mois pour les cadres (CCN, Titre IV art. 04.06.1). Elle reprend en cela les maxima légaux pour les cadres et les ouvriers et employés (C. trav. art. L 1221-19). Pour les agents de maîtrise et les techniciens, le maximum conventionnel est plus court que le maximum légal. Ce maximum conventionnel trouve à s'appliquer, la loi ayant

prévu la primauté des durées plus courtes prévues par des accords collectifs conclus après son entrée en vigueur (C. trav. art. L 1221-22).

La convention collective et ses avenants n'ayant pas été étendus, elle ne pouvait ouvrir de faculté de renouvellement (C. trav. art. L. 1221-21).



Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai relèvent de la compétence exclusive de la branche. L'adoption de dispositions conventionnelles d'entreprise sur le sujet est sans portée juridique

1.3 Suis-je soumise à des obligations particulières du fait de mes fonctions ?

La convention collective met à la charge du personnel des établissements qu'elle vise une obligation de correction à l'égard des personnes accueillies ou confiées et une obligation de discrétion (CCN, Titre IV, art. 05.02.1).

Certains comportements comme la sollicitation ou l'acceptation de pourboires, l'engagement de transactions de toute nature avec les personnes accueillies ou l'introduction de personnes étrangères à la maison sont également prohibés (CCN, Titre IV, art. 05.02.2).

2. Thématique « Congés payés »

2.1 Que prévoit la convention collective en matière de congés annuels payés ?

La convention collective reprend pour l'essentiel les dispositions légales en matière de droit à congés payés, à savoir un droit à un congé de 2 jours et demi par mois de travail dans la limite de 30 jours ouvrables (C. trav. art. L. 3141-3). Seuls les cadres « soumis à des sujétions particulières » bénéficient d'une amélioration conventionnelle avec une limite portée à 33 jours ouvrables (CCN Partie 5, Titre IX, art. 09.02.1).

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés est fixée par la branche entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (CCN, Partie 5, Titre IX, art. 09.01.1).

La convention collective pose également une règle de fractionnement du congé pour le salarié qui bénéficie d'un droit à congés annuels de 30 jours ouvrables. Celui-ci est tenu de prendre au minimum 18 jours ouvrables consécutifs, sauf demande de dérogation motivée qui peut émaner de l'employeur ou du salarié. En cas de demande de l'employeur, elle doit présenter un caractère exceptionnel (CCN, Partie V, Titre 9, art. 09.03.1).

Enfin, la convention collective fixe la période de prise des congés payés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de chaque année (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.03.1). Les salariés peuvent toutefois être autorisés à prendre leur congé à toute autre époque de l'année si « les nécessités du service le permettent ».



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.2. Les congés non pris au cours d'une année peuvent-ils être reportés sur l'année d'après ?

En principe, les congés annuels ne sont pas reportés au-delà du 30 avril de l'année suivante et ne donnent pas lieu à une indemnité compensatrice (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.03.2).

Le report à une date fixée par l'employeur ou son représentant est toutefois possible en cas d'absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail ou de trajet et maternité empêchant la prise des congés. Les congés non pris peuvent également donner lieu à paiement d'une indemnité compensatrice dans trois situations :

- Lorsque l'absence se prolonge au-delà du 30 avril de l'année suivante
- Par accord des parties
- En cas de rupture du contrat de travail (sauf licenciement pour faute grave ou lourde).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

2.3. Si je suis malade pendant l'année de référence mes droits à congés payés vont-ils être réduits ?

La loi prévoit l'assimilation à du temps de travail effectif des périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'un an interrompu (C. trav. art. L 3141-5). Ces périodes n'entraînent donc pas de réduction des droits à congés payés. La convention collective ajoute à cette assimilation légale les absences pour accident de trajet sans limitation de durée (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.02.2).

Il est également prévu que les 30 premiers jours d'absence pour cause de maladie, consécutifs ou non, pendant la période de référence ne réduisent pas la durée des congés payés. Au-delà, le congé annuel est réduit d'1/24 par quinzaine d'absence.

Cette réduction n'est toutefois pas applicable à la maladie de la femme enceinte (CCN partie 5, titre 9, art. 09.02.3).

A noter que ces règles (légale et conventionnelle) qui cantonnent l'assimilation à du temps de travail effectif à certaines périodes uniquement, posent des difficultés au regard du droit de l'Union européenne qui prescrit de garantir 4 semaines de congés payés annuels au salarié malade quelle que soit l'origine de sa maladie.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.



2.4. Et si je suis malade à la date de départ de mes congés ou si je tombe malade pendant mes congés ?

Si le salarié est en arrêt-maladie à la date prévue pour le départ en congé, le congé est automatiquement reporté à la fin de l'arrêt-maladie, ou à une date ultérieure si les besoins du service l'exigent (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.03.5.1).

Si le salarié tombe malade pendant son congé, le congé est interrompu à la date de réception du certificat médical justifiant de la maladie. Si celui-ci a été envoyé dans un délai de 2 jours, l'interruption est fixée rétroactivement à la date du certificat (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.03.5.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

2.5. Je travaille dans un établissement pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés : ai-je droit à des congés payés supplémentaires ?

Des congés payés « exceptionnels » sont octroyés aux personnels des établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés dans lesquels la prime décentralisée est égale à 3 % (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.05.1 ; v. infra question 3.11).

Ces congés sont attribués pour chacun des 3 trimestres non couverts par le congé annuel. Leur durée est de 6 jours ouvrables consécutifs pour les personnels éducatifs et de 3 jours ouvrables consécutifs pour les autres personnels. Cette durée est réduite lorsque le salarié ne justifie pas d'une période de travail effectif intégrale au cours du trimestre considéré. La réduction est alors proportionnelle à la durée manquante (CCN, Partie V, Titre IX, art. 09.05.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3. Thématique « Durée du travail et rémunération »

3.1 Quelle est la durée du travail hebdomadaire des salariés à temps complet ?

La branche retient la durée légale de 35 heures par semaine (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.04.1).

Un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine est envisagé par la branche (Avenant n°2000-02 du 12 avril 2000 relatif à la réduction du temps de travail, annexe relative à l'aménagement du temps de travail), mais il nécessite le relais obligatoire d'un accord d'entreprise ou d'établissement s'appuyant sur l'accord du 1er avril 1999 visant à mettre en œuvre la création d'emploi par l'aménagement et la réduction du temps de travail. Cet accord de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, qui a été agréé, propose deux

formules : le travail par cycle (Accord du 1^{er} avril 1999, art. 10) et la modulation du temps de travail (Accord du 1^{er} avril 1999, art. 11).

Le cycle est une période de plusieurs semaines et qui se répète. En vertu de l'accord de branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, un cycle ne peut dépasser 12 semaines. Au sein de ce cycle, la durée de travail peut être répartie inégalement sous réserve de respecter la durée maximale de 44 heures de travail par semaine travaillée. La durée moyenne du cycle ne peut être supérieure à la durée collective de travail, sauf circonstances exceptionnelles pouvant justifier des heures supplémentaires.

La modulation est un mode d'aménagement du temps de travail sur une période ne pouvant excéder un an pour des fluctuations de travail prévisibles. Les périodes de haute activité sont compensées par les périodes de basse activité pour qu'en moyenne la durée collective de 35 heures soit respectée. La durée du travail peut

3.2 Comment suis-je informé de mes horaires de travail ?

La branche prévoit que l'employeur doit établir un tableau de service prévisionnel précisant pour 2 semaines la répartition des jours et des horaires de travail. Ce tableau est affiché sur les différents lieux de travail au plus tard 4 jours avant son application. En cas d'urgence, l'employeur peut procéder à une rectification du tableau de service (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.05.3).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

varier dans une limite haute de 44 heures de travail et une limite basse de 21 heures par semaine travaillée. Les heures dépassant les références fixées doivent être exceptionnelles et sont des heures supplémentaires.

3.3 Je travaille à temps complet de façon discontinue. Combien de séquences de travail peuvent-elles m'être imposées sur une journée ?

La durée quotidienne de travail des salariés à temps complet, en cas de travail discontinu, ne peut être fractionnée en plus de deux séquences de travail d'une durée minimum de 3 heures (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.05.4).



La réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.4 A combien de jours de repos hebdomadaires ai-je droit?

La loi fixe le repos hebdomadaire à 24 heures consécutives qui s'ajoutent aux 11 heures consécutives de repos quotidien (C. trav. art. L 3132-2).

La convention collective augmente la durée du repos à raison de 4 jours pour 2 semaines, dont au moins 2 jours consécutifs (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.05.2).

Des dispositions spécifiques aux établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés sont également prévues sous réserve que ces établissements fassent le choix de leur application (CCN, Partie III, Titre V, Sous-titre E5, art. E.05.01.2.2). Elles conduisent à appliquer un

repos hebdomadaire de 2 jours dont au moins 1,5 jours consécutifs lorsque l'établissement fonctionne en externat ou semi-externat et de 4 jours pour 2 semaines, dont au moins 2 jours consécutifs lorsqu'il fonctionne en internat ou assure un service de prévention, de milieu ouvert ou de soins à domicile.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.5 Vais-je devoir travailler les dimanches ?

Les établissements de santé et les établissements sociaux et médico-sociaux bénéficient d'une dérogation permanente de droit au repos dominical pour les personnels tenus d'assurer la continuité du service (C. trav. art. L 3132-12 et R. 3132-5). Le repos hebdomadaire n'est donc pas nécessairement donné le dimanche.

La convention collective prévoit toutefois que le personnel concerné doit pouvoir bénéficier, toutes les 3 semaines au minimum, d'un dimanche compris dans les 2 jours de repos consécutifs (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.05.2).

Des dispositions spécifiques aux établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés sont également prévues sous réserve que ces établissements fassent le choix de leur application (CCN, Partie III, Titre V, Sous-titre E5, art. E.05.01.2.2). Si l'établissement fonctionne en externat ou semi-externat, le repos hebdomadaire de 2 jours dont au moins un jour et demi consécutif doit obligatoirement comprendre le dimanche. S'il s'agit d'un établissement fonctionnant en internat ou assurant un service de prévention, de milieu ouvert et de soins à domicile, un minimum de 2 dimanches par 5 semaines doit être accordé.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.



3.6. Dois-je travailler les jours fériés ? Si oui, ai-je droit à des compensations ?

La convention collective pose le principe d'une répartition des heures de travail devant tenir compte de la nécessaire continuité de la prise en charge des soins, de la sécurité et du bien-être des usagers, y compris la nuit, les dimanches et jours fériés (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.05.1).

Elle reprend les 11 jours fériés légaux identifiés par l'article L 3133-1 du Code du travail : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël (CCN partie 6, titre 11, art. 11.01.1). A ces jours fériés légaux, peuvent s'ajouter des jours fériés propres à certains départements, ce qui est le cas dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin avec deux jours fériés supplémentaires (C. trav. art. L 3143-13) : le Vendredi Saint dans les communes qui ont un temple protestant ou une église mixte et le second jour de Noël (26 décembre).

Le travail effectué un 1^{er} mai, seul jour férié chômé prévu par la loi (C. trav., art. L. 3133-4), donne lieu au paiement d'une rémunération doublée (CCN, Partie VI, Titre XI, art. 11.01.2).

Lorsque les nécessités du service le permettent, les autres jours fériés sont chômés sans perte de rémunération (CCN, Partie VI, Titre XI, art. 11.01.3.1).

Lorsqu'ils ont été travaillés, ils ouvrent droit à un repos compensateur, destiné à compenser le travail effectué, à prendre dans le délai d'un mois, sauf accord de l'employeur autorisant la prise du repos compensateur en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

Les salariés qui, pour des raisons de service, ne peuvent bénéficier de ce repos perçoivent une indemnité compensatrice, dont le montant est calculé au tarif des heures normales sur la base du nombre d'heures travaillées sur la journée civile du jour férié, sans pouvoir être inférieur à 7 heures (CCN, Partie VI, Titre XI, art. 11.01.3.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.7 Si je travaille les dimanches et jours fériés, ai-je droit à une prime ?

L'Annexe III de la convention collective prévoit le versement d'une prime de sujétion spéciale en faveur des salariés travaillant le dimanche ou un jour férié dont le montant varie selon le temps travaillé (CCN, Annexe III : indemnités et primes, art. A3.3).

Les salariés fournissant en totalité leur prestation les dimanches et jours fériés ont droit à une indemnité de sujétion égale à 12,32 points CCN 51 pour 8 heures de travail, et 1,54 point CCN 51 par heure ou fraction d'heure si la durée de ce travail est différente de 8 heures.

Les salariés qui effectuent pour partie leur prestation les dimanches et jours fériés ont droit à la même indemnité de sujétion calculée au prorata du temps de travail effectué le dimanche ou le jour férié.

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour travail effectué le dimanche et de l'indemnité pour travail effectué un jour férié.

Par recommandation patronale agréée, la valeur du point a été portée à 4,58 € à compter 1er juillet 2022. Elle est de 12,953 € pour les médecins.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.8 Et si je travaille de nuit ?

L'Annexe III de la convention collective prévoit également une indemnité spéciale pour travail de nuit en visant deux situations qui peuvent se cumuler (CCN, Annexe III : indemnités et primes art. A3.2) :

- Le travail de nuit assuré pendant 5 heures au moins entre 21 h et 6 h ouvre droit à une indemnité égale par nuit à la valeur de 1.03 point CCN 51 (art. A 3.2.1).
- Celui assuré pendant toute la durée de la nuit ouvre droit en plus une indemnité égale par nuit à la valeur de 1.68 point CCN 51, que ce travail soit intensif ou non (art. A 3.2.2).

Par recommandation patronale agréée, la valeur du point a été portée à 4,58 € à compter 1er juillet 2022. Elle est de 12,953 € pour les médecins.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise, sauf en ce qui concerne la définition des critères du travail de nuit.



3.9 Mon contrat de travail prévoit un service d'astreintes à domicile. Comment va-t-il être rémunéré ?

Lorsque la continuité des services de soins et de sécurité l'exige, certains personnels, dont la liste est fixée dans chaque établissement après avis du Comité social et économique (CSE), peuvent être appelés à effectuer un service d'astreinte à domicile (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.07.2.1). La fréquence de ces astreintes ne peut excéder 10 nuits par mois et un dimanche et jour férié par mois (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.07.2.2).

La rémunération des astreintes varie selon qu'elles sont effectuées de jour ou de nuit (CCN, Partie III, Titre V, art. 05.07.2.3) :

En cas d'astreinte à domicile de jour : 1 heure d'astreinte équivaut à 15 minutes de travail au tarif normal, sauf si l'astreinte est effectuée un dimanche ou jour férié.

En cas d'astreinte à domicile de nuit, ainsi que les dimanches et jours fériés : 1 heure d'astreinte équivalait à 20 minutes de travail au tarif normal.

Si pendant l'astreinte, le salarié est appelé à travailler, ce temps de travail est rémunéré en tant que travail effectif avec application des majorations correspondantes, dès lors que sont remplies les conditions légales et réglementaires ouvrant droit à ces majorations (CCN, *Partie III, Titre V, art. 05.07.2.4*).

Attention, ce régime des astreintes n'a pas vocation à s'appliquer à tous les salariés. Sont exclus :

- Les cadres dirigeants et administratifs dont le coefficient est d'au moins 715 ;

- Les salariés des établissements pour enfants handicapés ou inadaptés et ceux des établissements pour adultes handicapés ou inadaptés ayant fait le choix des dispositions du Sous-titre E. 05 pour lesquels l'indemnisation est calculée en fonction d'un minimum garanti (CCN, *Partie III, Titre V, Sous-titre E. 05*).
- Les médecins qui relèvent du sous-titre M. 05 de la CCN (CCN, *Partie III, Titre V, Sous-titre M. 05*).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.10 Comment sont rémunérées les heures supplémentaires ?

La convention collective prévoit un décompte des heures supplémentaires sur deux semaines ouvrant droit aux majorations suivantes (CCN, *Partie III, Titre V, art. 05.06.2*) :

- **25 % de la 71^{ème} heure à la 86^{ème} heure par 2 semaines consécutives**
- **50 % au-delà de la 86^{ème} heure par 2 semaines consécutives.**

La convention collective prévoit encore que le paiement majoré des heures supplémentaires peut être partiellement ou totalement remplacé

par un repos compensateur mais en se contentant de renvoyer sur ce point aux dispositions légales et réglementaires (CCN, *Partie III, Titre V, art. 05.06.2*). Il n'y a donc pas de spécificité sectorielle sur ce point.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.11 Je suis aide-soignante : ai-je droit à une prime ?

La convention collective prévoit le versement d'une prime annuelle, dite « décentralisée », à tous les salariés à l'exception des assistants familiaux (CCN, *Annexe III, art. A 3.1.1*).

Le montant brut global de la prime est calculé sur la masse des salaires bruts de l'établissement. Il est de 5 % de cette masse dans les établissements où les salariés ne bénéficient pas de « congés exceptionnels » et de 3% dans ceux où ils en bénéficient (sur ces congés, v. *supra question 1.5*). Ce montant brut global est réparti entre tous les bénéficiaires selon des modalités définies annuellement par accord d'entreprise ou d'établissement. Dans les entreprises ou établissements ne pouvant négocier un tel accord, les modalités sont convenues

annuellement avec le CSE [Comité Social et Economique], à défaut, par accord des salariés statuant à la majorité (CCN, *Annexe III, art. A 3.1.3*).

Attention : la masse salariale concernant les médecins, biologistes et pharmaciens n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de la prime décentralisée des autres personnels (CCN, *Annexe III, art. A 3.1.2*).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.12 Je suis surveillant dans un établissement accueillant des enfants handicapés en internat. Ai-je droit à une prime spécifique ?

Une prime d'internat d'un montant de 5% du salaire de base est prévue dans les établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés en faveur des salariés subissant au cours d'un mois (ou en moyenne sur les 6 derniers mois) au moins 3 contraintes parmi les suivantes (CCN, Annexe III, art. A 3.4.2) :

- surveillance de nuit
- travail un dimanche ou un jour férié
- travail au-delà de 20 heures.

Cette prime peut se cumuler avec la prime pour contraintes conventionnelles attribuée aux salariés subissant dans le mois (ou en moyenne sur les 6 derniers mois) au moins 4 contraintes telles que :

- trois prises de travail jour
- une période de travail d'une durée inférieure à 3 heures
- une amplitude de la journée de travail supérieure à 11 heures
- une durée de repos ininterrompu entre deux journées de travail inférieure à 12 heures
- une modification du tableau de service (CCN, Annexe III, art. A 3.4.3)

Le montant de cette prime est le même que celui de la prime d'internat.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

4. Thématique « Maladie du salarié »

4.1 J'ai 11 mois d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis sept jours. Ai-je droit à une indemnisation de la part de mon employeur ?

Ni le code du travail, ni la convention collective de branche ne prévoient de maintien de la rémunération pendant un arrêt de travail pour maladie avant un minimum d'un an de présence dans l'entreprise (C. trav. art. L 1226-1; CCN, Partie V, Titre XIII, art. 13.01.2.1).

Dans le cas présent, seules des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance compense la perte de salaire pendant l'arrêt de travail, sous condition d'ouverture des droits en fonction de l'ancienneté du salarié et de la durée de l'arrêt maladie, et avec un délai de carence de 3 jours.

Toutefois, si le salarié travaille dans le département de la Moselle, du Bas-Rhin ou du Haut-Rhin, il pourra prétendre au maintien de sa rémunération en application de l'article L 1226-

23 du Code du travail qui institue un régime de droit local plus favorable que le régime conventionnel. Ce régime prévoit le maintien intégral de la rémunération, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées par un régime de prévoyance, dès lors que le contrat de travail du salarié est suspendu « pour une cause personnelle indépendante de sa volonté » et que l'absence est « d'une durée relativement sans importance ». Une absence d'une semaine pour cause de maladie correspond aux conditions requises.

De même, si le salarié relève de la catégorie des « commis commerciaux » et que son arrêt de travail est dû à un « accident dont il n'est pas fautif », il pourra se prévaloir du régime de l'article L 1226-24 du Code du travail qui lui

garantit le paiement de son salaire pendant 6 semaines. Cette garantie s'applique sans déduction des indemnités de sécurité sociale et à chaque arrêt de travail remplissant la condition requise, même s'il s'agit d'une rechute de l'accident initial.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

4.2. J'ai six ans d'ancienneté dans l'entreprise et je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective accorde au salarié des indemnités complémentaires aux indemnités journalières (IJ) servies par la sécurité sociale dès le premier jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail (CCN, *Partie V, Titre XIII, art. 13.01.2.2*). Toutefois cette indemnisation étant conditionnée à la perception effective des IJ, elle ne sera pas versée au cours des 3 premiers jours.

Les indemnités complémentaires cesseront d'être servies :

- Lorsque le salarié en cause a épuisé ses droits aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale
- Lorsque le salarié non cadre a été absent pour maladie plus de 180 jours pendant une période quelconque de 12 mois consécutifs
- Lorsque le salarié cadre a été absent pour maladie pendant plus de 12 mois.

Le montant des indemnités complémentaires devra être calculé de façon que le salarié malade perçoive, compte tenu des indemnités journalières dues par la sécurité sociale, l'équivalent (hors prime décentralisée) de son salaire net entier.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche. Ces dispositions conventionnelles d'entreprise s'appliqueront si elles sont plus favorables que les dispositions légales.



4.3 Je suis en arrêt de travail pour cause de maladie depuis trois mois. Mon employeur peut-il me licencier ?

En cas d'absence pour cause de maladie non professionnelle, l'employeur ne peut procéder au licenciement du salarié que si son absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise au point qu'un remplacement définitif s'avère nécessaire. Cette situation implique qu'aucune réorganisation temporaire de l'activité interne, comme externe (recrutement d'un remplacement sous CDD ou appel à un intérimaire) ne soit possible ou qu'elle ait montré ses limites (dysfonctionnement de l'activité).

La convention collective prévoit qu'en pareille hypothèse le licenciement ne saurait avoir pour

effet de priver le salarié concerné du bénéfice des indemnités complémentaires (CCN *partie 5, Titre 13, art. 13.01.3*). Elles continueront donc à lui être servies jusqu'à la survenance d'un des événements identifiés comme marquant la fin du versement (v. *supra* question 4.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise aux lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5. Thématique « Rupture du contrat de travail »

5.1 J'ai trouvé un autre emploi et je souhaite démissionner. Quelles sont mes obligations ?

Le salarié démissionnaire est tenu de respecter un préavis dont la durée dépend, selon la convention collective, de sa catégorie professionnelle et de son ancienneté.

S'agissant d'un non cadre, la durée du préavis de démission est de 1 mois, et 2 mois pour les cadres, voire 3 mois pour les directeurs généraux, directeurs, directeurs-adjoints, gestionnaires, médecins, pharmaciens, biologistes et les cadres administratifs et de gestion dont le coefficient de référence est au moins égal à 715, ayant plus de 2 ans d'ancienneté ininterrompue en qualité de cadre ou de non-cadre au service de la même

entreprise (CCN, Partie VII, Titre XV, art. 15.02.2.1).

La dispense par l'employeur de l'exécution du travail durant le préavis n'entraîne pas, jusqu'à l'expiration dudit délai, de diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.2 J'ai été licencié. Ai-je droit à des heures d'absences pour recherche d'emploi ?

Le salarié bénéficie pendant son préavis d'heures pour rechercher un nouvel emploi dont les modalités varient selon qu'il est cadre ou non cadre. Le salarié non cadre bénéficie de 2 heures par jour de travail pendant le préavis ou 1 journée entière par semaine de travail. Le cadre bénéficie de 50 heures par mois prises en 1 ou plusieurs fois. Ces heures sont rémunérées mais uniquement en cas de licenciement (CCN, Partie VII, Titre XV, art. 15.02.2.2).



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

5.3 Comment est calculée mon indemnité de licenciement ?

La convention collective renvoie aux dispositions légales et réglementaires (CCN, Partie VII, Titre XV, art. 15.02.03). C'est donc l'article L. 1234-9 du Code du travail qui s'applique en ce qu'il prévoit l'octroi d'une indemnité de licenciement au salarié qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, sauf en cas de licenciement pour faute grave.

L'article R 1234-2 du Code du travail fixe le mode de calcul de l'indemnité, soit 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.



Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

Les éléments ci-dessus sont donnés à titre d'illustration. Ils ne sont pas exhaustifs et procèdent d'une application de la réglementation en vigueur à la date de publication de la notice. [Pour tout renseignement complémentaire](#), reportez-vous aux textes applicables ou rapprochez-vous de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations (DDETS-PP) de votre département.



Pour tout renseignement en droit du travail :

☞ Par téléphone, un numéro unique : 0 806 000 126

☞ Sur site, prendre rendez-vous avec le service de renseignement en droit du travail sur : smartagenda.fr

Directions Départementales

DDETSPP des Ardennes

18, Avenue François Mitterrand -BP 60029
08011 CHARLEVILLE-MEZIERES Cedex

DDETSPP de la Marne

Cité Administrative - 7, rue de la Charrière – CS 40266
51011 CHALONS-EN-CHAMPAGNE Cedex

5, rue Gaston Boyer – CS 10009
51724 REIMS Cedex

DDETSPP de l'Aube

2, rue Fernand Giroux- CS 70368
10025 TROYES Cedex

DDETSPP de la Haute-Marne

15, rue Decrès – BP 552
52012 CHAUMONT Cedex

DDETS de Meurthe-et-Moselle

23, Boulevard de l'Europe – BP 50219
54506 VANDŒUVRE-LES-NANCY Cedex

DDETS de Moselle

Cité Administrative – 1, rue Chanoine Colin
57036 METZ Cedex 1

DDETSPP de Meuse

11, rue Jeanne d'Arc
55013 BAR-LE-DUC Cedex

DDETSPP des Vosges

Parc économique du Saut le Cerf
4, avenue du Rose Poirier
88000 EPINAL Cedex

DDETS du Haut-Rhin

Cité Administrative – 3, rue Fleischhauer
68026 COLMAR Cedex

Cité Administrative Coehorn – Bâtiment A
68091 MULHOUSE Cedex

DDETS du Bas-Rhin

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex

Ce travail est issu d'une collaboration entre la DREETS Grand Est
et l'Université de Lorraine,
en remerciant tout particulièrement Alexia GARDIN, Professeure des universités

6, rue Gustave Adolphe Hirn
67085 STRASBOURG Cedex
Téléphone : 03.26.66.29.86
dreets-ge.dialogue-social@dreets.gouv.fr

Pour en savoir plus...



<http://grand-est.dreets.gouv.fr/>
<https://www.service-public.fr/>