



ACCES AU DROIT



Secteur d'activité : HOSPITALISATION PRIVEE A BUT LUCRATIF



Sources :

- Code CCN de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (en vigueur étendue), IDCC 2264
- Accord du 27 janvier 2000 relative à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du secteur de l'hospitalisation privée et du secteur social et médico-social à caractère commercial et son avenant du 8 novembre 2000
- Décret n°2002-396 du 22 mars 2002 relatif à la durée du travail dans le secteur de l'hospitalisation privée et le secteur médico-social à caractère commercial
- Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées »
- Avenant n° 32 du 10 novembre 2022 relatif aux revalorisations salariales
- 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 Et en cas de changement affectant un des éléments visés par l'une des mentions obligatoires du contrat ?	4
1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?	4
2. Thématique « Congés payés »	5
2.1 Quels sont les droits à congés payés prévus par la convention collective ?	5
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 ?	6
2.4. Et si je suis malade à la date de départ de mes congés ou si je tombe malade pendant mes congés ?	6
3. Thématique « Durée du travail »	7
3.1 Je viens d'être embauchée en qualité d'aide-soignante. Quelle sera ma durée quotidienne maximale de travail ?	7
3.2 A combien de jours de repos hebdomadaire ai-je droit ?	7
3.3 Vais-je devoir travailler les dimanches ?	7
3.4 Dois-je travailler les jours fériés ? Si oui, ai-je droit à des compensations ?	7
3.5 Si je travaille les dimanches et jours fériés, ai-je droit à une prime en plus des majorations salariales ?	8
3.6 Et si je travaille de nuit ?	9
3.7 Comment seront rémunérées mes heures supplémentaires ?	9
3.8 J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité ?	10
3.9 Je suis infirmier. Mon contrat de travail prévoit un service d'astreintes à domicile. Comment va-t-il être rémunéré ?	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. 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 »	12
5.1 J'ai trouvé un autre emploi et je souhaite démissionner. Quelles sont mes obligations ?	12
5.2 J'ai été licencié : ai-je droit à des heures d'absences pour recherche d'emploi ?	13
5.3 Comment est calculée l'indemnité de licenciement ?	13

Avertissement :

La branche de l'hospitalisation **privée à but lucratif** et la branche du thermalisme sont en cours de fusion. Le processus devant conduire à l'application d'une convention collective unique à échéance de 5 ans a été organisé par l'accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application. Pendant un délai de 5 ans, les dispositions de la CCN du thermalisme (IDCC 2104) continuent à s'appliquer aux entreprises relevant de ce secteur d'activité, à l'exception de celles qui viendraient à être remplacées, par voie d'accords intervenant au cours de ce délai, par des stipulations conventionnelles communes. Les dispositions spécifiques aux établissements thermaux de la CCN de l'hospitalisation privée, appelée à devenir la convention collective unique, seront logées dans l'Annexe concernant les établissements accueillant des personnes âgées du 10 décembre 2002.

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 engagement à durée indéterminée doit être formalisé par un contrat de travail écrit, rédigé en français, signé des deux parties et remis au salarié dans un délai maximal de 8 jours ouvrables (CCN, Titre IV, Chap. 1, art. 42).

Il doit comprendre les mentions suivantes, complétées le cas échéant de celles prévues par la loi si l'engagement est à temps partiel (C. trav. art. L. 3123-6) :

- l'identité des parties ;
- la date d'entrée et la durée du contrat ;
- le lieu de travail
- la fonction ;
- la position au sein des grilles de classification
- la durée de la période d'essai ainsi que, le cas échéant, son renouvellement ;
- la durée hebdomadaire moyenne du travail ainsi que, le cas échéant, la possibilité pour

l'employeur de recourir aux heures supplémentaires ;

- la rémunération brute mensuelle, y compris les éléments de rémunération complémentaires ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

Ce formalisme conventionnel constitue le seul cadre de référence puisque la loi ne prévoit pas la nécessité d'un contrat de travail écrit pour un engagement à durée indéterminée. Son respect 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 Et en cas de changement affectant un des éléments visés par l'une des mentions obligatoires du contrat ?

L'article 42 de la convention collective prévoit que toute modification d'un élément valant engagement contractuel, entraînant ou non modification du salaire, sera constatée, préalablement, par voie d'avenant au contrat de travail signé par les deux parties. Il en résulte :

- Qu'un avenant devra être établi pour tous les changements affectant un élément visé par une mention obligatoire ;
- Que le régime légal et jurisprudentiel de la modification du contrat de travail trouve à s'appliquer, de sorte que seuls les changements qualifiés de « modification du contrat de travail » (rémunération, qualification professionnelle, secteur géographique d'exécution du contrat de travail et durée du temps de travail) nécessiteront l'accord du salarié. Pour les changements qualifiés de « changement des conditions de travail » (tâches du salarié, lieu de travail à l'intérieur du secteur géographique, horaires de travail, sauf bouleversement important), il y a lieu de considérer qu'ils relèvent du pouvoir de direction de l'employeur et s'imposent au salarié, de sorte que son refus de signer l'avenant conventionnellement prévu s'analyserait en une insubordination.



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

1.3 Et qu'en est-il de la possibilité de la soumettre à une période d'essai ?

La convention collective traite de la période d'essai des contrats à durée indéterminée à l'article 43 qui reprend en grande partie les dispositions légales prévues en la matière. Elle prévoit toutefois des durées maximales plus courtes que les durées légales (C. trav. art. L. 1221-19), à savoir 1 mois pour les employés, 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise et 3 mois pour les cadres (CCN, Titre IV, Chap. 1, art. 43.1.). Ces maxims conventionnels trouveront à s'appliquer au lieu et place des maxims légaux (C. trav. art. L. 1221-22).

La branche a également prévu une possibilité de renouvellement conformément à l'article L. 1221-21 du Code du travail et la nécessité d'un accord écrit des parties intervenu avant le terme de la période initiale. Les durées maximales de renouvellement sont plus favorables que les durées légales, puisqu'elles sont identiques aux maxims prévus pour la période initiale.

Ainsi, une aide-soignante, qui relève de la catégorie des employés pourra être soumise à une période d'essai d'une durée de 1 mois, renouvelable, d'un commun accord des parties, pour une durée de 1 mois, soit une durée maximale d'essai de 2 mois.

Rappelons que la période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent obligatoirement figurer dans le contrat de travail (C. trav. art. L. 1221-23 ; CCN, Titre IV, Chap. 1 art. 42 et 43.1.).



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.

2. Thématique « Congés payés »

2.1 Quels sont les droits à congés payés prévus par la convention collective ?

La convention collective reprend pour l'essentiel les dispositions légales en matière de droit à congés payés, à savoir le droit à un congé de 2 jours et demi par mois de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables (C. trav. art. L 3141-3 ; CCN, Titre VI, Chap. I, art. 54). Elle prévoit également la possibilité d'un décompte en jours ouvrés sous réserve que la modalité ne soit pas désavantageuse pour le salarié. Pour l'établir, une fiche comparative doit être élaborée en fin de période et transmise à chaque salarié.

La période de référence pour le calcul des droits à congés payés est comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Un accord d'entreprise peut toutefois prévoir un calcul effectué sur l'année civile (CCN, Titre VI, Chap. I, art. 55).

La « période normale » de prise des congés payés annuels se situe entre le 1^{er} mai et le 31 octobre pour une durée comprise entre 12 et 24 jours ouvrables, la 5^e semaine de congé devant être prise distinctement du congé principal. Bien entendu, les salariés peuvent prendre leurs

congés à une autre période si les besoins du service le permettent (CCN, Titre VI, Chap. I, art. 58.1 et 58.4).

Le salarié qui prend une partie de ses congés en dehors de la « période normale » bénéficie de jours de congés payés supplémentaires, dits de fractionnement, dans les conditions prévues par la convention collective, soit 1 jour ouvrable supplémentaire pour 3 à 5 jours de congés pris en dehors de la période normale, 2 jours ouvrables pour 6 jours de congés et encore 1 jour supplémentaire pour chaque période suivante de 6 jours. Toutefois, la 5^e semaine de congés payés n'ouvre aucun droit à congé supplémentaire de fractionnement (CCN, Titre VI, Chap. I, art. 58.4).



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.

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

La convention collective prévoit que les congés annuels ne sont en principe pas reportés au-delà du 30 avril de l'année suivante et ne donnent pas lieu à une indemnité compensatrice, sauf accord de l'employeur. Encore faut-il que l'employeur ait pris les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, ce qui lui appartiendra, en cas de contestation, de justifier (Cass. soc. 21 sept. 2017, n°16-18.898).



La convention prévoit également que dans le cas où une absence pour maladie professionnelle ou non professionnelle, accident du travail ou maternité ou une absence au titre de la formation professionnelle a empêché la prise des congés, les congés sont reportés à la fin de la période d'absence, voire à une date ultérieure en accord avec l'employeur. En cas de rupture du contrat, les congés non encore pris donnent lieu à une indemnité compensatrice de congés payés (CCN, Titre VI, Chap. I, art.58.2).



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.

2.3. 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 dans la même limite d'une durée ininterrompue d'une année (CCN, Titre IV, Chap. I, art. 56).

Une assimilation est également prévue pour les 30 premiers jours d'absence pour cause de maladie non professionnelle qu'ils soient continus ou non. Au-delà de ces 30 jours, l'assimilation est partielle puisque l'absence donne droit à la moitié seulement du congé auquel le salarié aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période.

A noter que la règle légale qui cantonne l'assimilation aux périodes d'absence pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle comme la règle conventionnelle qui limite l'assimilation des périodes d'absence pour cause de maladie non professionnelle pose 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.

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

Lorsque le salarié est absent pour maladie à la date prévue pour son départ en congés payés annuels, il bénéficie de l'intégralité de ce congé dès la fin de l'absence pour maladie ou à une date ultérieure si les besoins du service l'exigent. Lorsque l'arrêt-maladie intervient pendant la période des congés payés annuels, le salarié est placé en arrêt de travail pour maladie dès réception par l'employeur d'un certificat médical, à la condition que celui-ci soit communiqué dans les 48 heures, sauf impossibilité dûment justifiée. La période de congés payés reprend dès la fin de l'arrêt-maladie ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée entre les parties (CCN, Titre VI, Chap. I, art. 58.6).



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 »

3.1 Je viens d'être embauchée en qualité d'aide-soignante. Quelle sera ma durée quotidienne maximale de travail ?

La convention collective reprend la durée maximale légale de 10 heures (C. trav. art. L. 3121-18; Accord du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail, Chap. 2, Sect. 1, art. 2).

Elle rappelle aussi la possibilité d'élever cette durée par accord d'entreprise sous condition que le dépassement n'excède pas 12 heures (C. trav. art. L. 3121-19).

3.2 A combien de jours de repos hebdomadaire 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 ou 48 heures consécutives (CCN, Titre V, art. 52).



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.

3.3 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 2 semaines au minimum, d'un dimanche, sauf exception prévue par un accord d'entreprise pour certaines catégories de personnels et sous réserve de leur acceptation (CCN Titre V, art. 52).



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

La convention collective 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, Titre VI, art. 59.1). 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 1^{er} mai est le seul jour férié chômé prévu par la loi. La convention collective reprend cette exigence légale et ajoute que si le 1^{er} mai coïncide avec un jour non travaillé par le salarié, il

bénéficiera d'une journée de repos prise en compensation déterminée selon les règles applicables aux autres jours fériés (CCN, Titre VI, Chap. II, art. 59.2). Le salarié qui ne travaille pas bénéficie du maintien de son salaire (C. trav., art. L. 3133-4 et L. 3133-5).

Par exception, le 1^{er} mai peut être un jour travaillé dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail. C'est le cas des établissements relevant de l'hospitalisation privée. En pareille hypothèse, les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire (C. trav. art. L. 3133-6).

S'agissant des *autres jours de congé*, chaque fois que le service le permet, ils doivent être chômés avec maintien du salaire. Si un de ces jours est travaillé, le salarié bénéficie, quel que soit le nombre d'heures accomplies ce jour-là, d'un temps de repos en compensation correspondant au nombre d'heures travaillées ou, si le service ne le permet pas, d'une indemnité équivalente à ce nombre d'heures. Ce temps de repos est assimilé à du temps de travail effectif (CCN, Titre VI, Chap. II, art. 59.3). En principe, il doit être pris dans un délai de 1 mois ; toutefois, en accord avec l'employeur ou son représentant, les temps de repos peuvent être bloqués en une ou plusieurs fois au cours de l'année.

A côté de ces règles générales, la branche a édicté des règles spécifiques pour les établissements accueillant des personnes âgées (Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées », art. 59.3 bis). Celles-ci prévoient que :

- La journée de repos prise en compensation lorsque le 1^{er} mai coïncide avec un jour non travaillé par le salarié doit être déterminée dans le mois selon les modalités de récupération des autres journées de compensation. Elle correspond à 7 heures pour les salariés à temps complet et doit être calculée prorata temporis pour les salariés à temps partiel. Avec l'accord de l'employeur, ce temps de repos peut être bloqué en une ou plusieurs fois au cours de l'année, ou rémunéré sur la base de 1/24^{ème} du salaire mensuel brut.

En sus du 1^{er} mai, 4 jours fériés sont nécessairement chômés et payés, la prise de la journée de repos de compensation ne pouvant être considérée comme faisant partie de ces 4 jours chômés et payés garantis.



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 Si je travaille les dimanches et jours fériés, ai-je droit à une prime en plus des majorations salariales ?

Les salariés assurant un travail effectif un dimanche ou un jour férié perçoivent une indemnité pour sujétion spéciale égale à 0,60 point par heure ou fraction d'heure (CCN, Titre VII, art. 82.2). Depuis le 1^{er} juillet 2022, la valeur du point est de 7,26€ (avenant n° 32 du 10 novembre 2022, art. 4).

Lorsque le jour férié tombe un dimanche, les indemnités prévues pour le travail du dimanche et du jour férié se cumulent (CCN, Titre VII, art. 82.4 et avis n°5 du 26 février 2004 de la Commission nationale d'interprétation et de conciliation).

L'indemnité pour sujétion spéciale est également applicable aux cadres, sauf, s'agissant des médecins, des cadres supérieurs et dirigeants (CCN, Titre XII, art. 100).

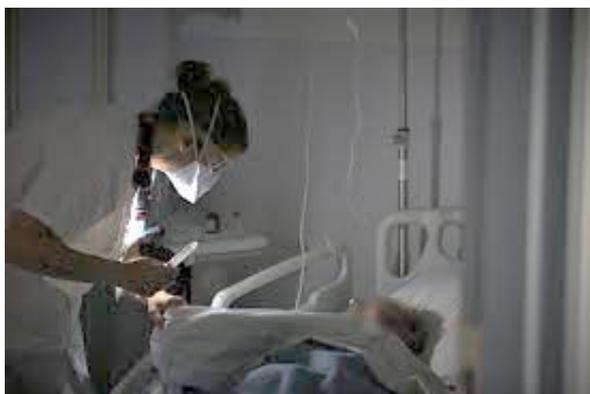


Cette réponse ne vaut que si une convention ou un accord d'entreprise n'a pas été conclu sur le sujet. En pareille hypothèse, il conviendra de se référer aux dispositions conventionnelles d'entreprise.

3.6 Et si je travaille de nuit ?

La convention collective définit le travail de nuit comme étant le travail effectué entre 21 heures et 6 heures (CCN, Titre V, art. 53.1.1). Elle définit également le travailleur de nuit comme étant celui qui accomplit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, ou qui accomplit au cours d'une période mensuelle au moins 24 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures (CCN, Titre V, art. 53.1.2).

La durée du travail de nuit ne peut excéder 8 heures mais peut toutefois être portée à 12 heures par accord d'entreprise après information et consultation des représentants du personnel, avec octroi au salarié d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement (CCN, Titre V, art. 53.2).



Le travail de nuit ouvre droit à deux contreparties :

- Une indemnité pour sujétion spéciale pour chaque heure effectuée entre 19 heures et 6 heures d'un montant égal à 15 % du salaire horaire. Elle est également versée au remplaçant d'un travailleur de nuit ainsi qu'au salarié qui accomplit une partie de son temps

de travail au-delà de 19 heures, dès lors qu'il effectue au moins 4 heures de travail effectif au-delà de ce seuil (CCN, Titre VII, art. 82.1).

- Un temps de repos équivalant à 2,50 % de chacune des heures réalisées entre 21 heures et 6 heures lorsque le travailleur de nuit a accompli au moins 3 heures de travail de nuit (CCN, Titre V, art. 53.3; Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées », art. 59.3 bis).

Le travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale spécifique, avant son affectation sur un poste de nuit puis tous les 6 mois au plus (CCN, Titre V, art. 53.6).

Enfin, l'employeur doit veiller à assurer des conditions de confort satisfaisantes du salarié travaillant la nuit, en mettant à sa disposition des locaux et du matériel (par exemple un relax ergonomique) permettant d'organiser son temps d'activité et de pause. L'employeur doit veiller au respect du temps de pause, soit 20 minutes après 6 heures de travail, rémunéré comme temps de travail effectif si le salarié assure la continuité du service (CCN, Titre V, art. 53.7, Avenant du 10 décembre 2002 « Annexe concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées », art. 59.7 bis).



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 Comment seront rémunérées mes heures supplémentaires ?

La convention collective renvoie aux dispositions de l'accord étendu du 27 janvier 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (CCN, Titre V, art. 51). Les heures supplémentaires sont décomptées, conformément aux dispositions légales, au-delà du seuil de 35 heures de travail effectif par semaine, et sont soumises à un contingent de 130 heures supplémentaires par an et par salarié. A l'intérieur du contingent, elles peuvent être

utilisées librement par l'employeur. Au-delà, elles sont soumises à une autorisation préalable de l'inspecteur du travail après consultation du CSE (Accord 27 janv. 2000, Chap. II, Sect. 2, art. 1^{er}).

S'agissant de la contrepartie aux heures supplémentaires, la branche a usé de la faculté ouverte par la loi (C. trav. art. L. 3121-33, II.) de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur

équivalent (*Accord 27 janv. 2000, Chap. II, Sect. 2, art. 2*). Ce repos dit « de remplacement » peut s'appliquer à tout ou partie des heures supplémentaires accomplies. En pareille hypothèse, les heures accomplies ne s'imputent pas sur le contingent annuel (*C. trav. art. L 3121-30*).

Les modalités de prise de repos sont définies à l'article 3 de l'accord du 27 janvier 2000. Le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération. Les dates de repos doivent être demandées par le salarié avec un préavis de 2 semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne peuvent être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur. L'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de 6 mois, ne peut entraîner

la perte du droit. Dans ce cas, l'établissement est tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an à compter de la date d'ouverture du droit.

Enfin, une bonification de 25% pour les 4 premières heures supplémentaires est également accordée. Cette bonification doit en principe donner lieu à l'attribution d'un repos équivalent, mais peut être remplacée par une majoration de salaire équivalente avec l'accord du salarié CSE (*Accord 27 janv. 2000, Chap. II, Sect. 2, art. 4*).



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.

3.8 J'ai une durée hebdomadaire de travail de 35 heures. Mon employeur peut-il faire varier mon temps de travail en fonction de l'activité ?

La branche a prévu deux dispositifs d'aménagement du temps de travail : le travail par cycle et la modulation du temps de travail (*Accord du 27 janvier 2000, Chap. II, Sect. 3, art. 2 et 3*).

Le cycle est une période de plusieurs semaines et qui se répète. En vertu de l'accord de branche (*art. 2*), il ne peut dépasser 8 semaines consécutives avec une dérogation pouvant aller jusqu'à 12 semaines en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement en ce sens. Au sein d'un cycle, la durée de travail peut être répartie inégalement sous réserve de respecter la durée maximale de 48 heures de travail par semaine.

En outre, cette répartition inégale de travail ne peut avoir pour effet, selon la convention collective, de faire travailler le salarié 6 jours par semaines sur plus de 2 semaines consécutives. Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures dépassant la durée moyenne de 35 heures par cycle. En contrepartie du cycle, la convention collective prévoit que le

contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié ne peut excéder 70 heures.

La modulation est un mode d'aménagement du temps de travail sur une période ne pouvant excéder un an (*art. 3*). 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 varier dans les limites hautes de 48 heures de travail et de 44 heures sur 8 semaines consécutives et une limite basse de 24 heures par semaine travaillée. Les heures dépassant les références fixées doivent être exceptionnelles et sont des heures supplémentaires.



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.

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

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 du temps de travail effectif. Elles sont limitées à 13 par mois (*accord du 27 janvier 2000, Chap. II, Sect. 1, art. 8*).

Sont concernées par le régime des astreintes les postes expressément listés par l'accord : les infirmières et infirmières spécialisées susceptibles de répondre à l'urgence, les sages-femmes, les manipulateurs de radiologie, le personnel technique et de maintenance, les chauffeurs-ambulanciers, les kinésithérapeutes et le personnel d'encadrement et cadres susceptibles de répondre à l'urgence.

Les astreintes donnent lieu au versement d'une indemnité égale, pour chaque heure d'astreinte,

au tiers du salaire horaire sur la base du salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi (CCN, Titre 7, art. 82.3.1). Si au cours d'une astreinte, le salarié est appelé à effectuer un certain temps de travail effectif, ce temps sera rémunéré au double du salaire horaire correspondant à son coefficient d'emploi sans que cette rémunération puisse être inférieure à celle équivalant à 1 heure de travail. Cette rémunération ne donnera lieu à aucune majoration supplémentaire, qu'il s'agisse du travail de nuit dimanche ou jour fériés, ou des heures supplémentaires (CCN titre 7, art. 82.3.2).



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 au lieu et place des dispositions conventionnelles de branche.

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 ?

La convention collective met à la charge de l'employeur une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières (IJ) versée par la sécurité sociale pour toute incapacité temporaire totale de travail. Aucune condition d'ancienneté n'est posée (CCN, Titre VIII, art. 84.1).

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, être pris en charge par la sécurité sociale et être soigné en France ou sur le territoire de l'Union européenne.



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.



4.2. Je suis en arrêt de travail pour maladie depuis 10 jours. Qu'en est-il de ma rémunération ?

La convention collective prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que le régime légal (C. trav. art. L 1226-1 et D. 1226-1 et s). Elle accorde au salarié des indemnités complémentaires aux indemnités journalières (IJ) servies par la sécurité sociale, sans délai de carence pour les cadres et à l'issue d'un délai de carence de 3 jours pour les salariés non cadres, sauf en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou de trajet où l'indemnisation est immédiate (CCN, Titre VIII, art. 84.1).

Pour les salariés non cadres et cadres, ceux-ci percevront 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant la période d'incapacité de travail et ce durant toute l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale.



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 un délai minimum à respecter par l'employeur avant de licencier (garantie d'emploi pour le salarié malade). Ainsi, le licenciement ne pourra être prononcé qu'après 6 mois consécutifs ou 180 jours calendaires sur une période de 12 mois consécutifs. (CCN, Titre VIII, art. 83.1).

Une priorité de réembauchage dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire est également prévue pendant un délai d'1 an à compter de la date de cessation du contrat de travail. Elle cesse si l'intéressé refuse une première offre de réembauchage.



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 (C. trav. art. L. 1237-1) dont la durée est fixée par la branche en fonction de sa catégorie professionnelle et de son ancienneté.

S'agissant d'un employé, le préavis de démission est de 15 jours s'il compte 6 mois d'ancienneté au plus, et d'1 mois au-delà. Un technicien est

soumis à un préavis de démission d'1 mois si son ancienneté est inférieure à 2 ans et 2 mois à compter de 2 ans d'ancienneté. Quant au cadre, il doit respecter un préavis de démission de 3 mois, porté à 6 mois s'il est cadre supérieur ou dirigeant (CCN, Titre IV, Chap. II, art. 45).

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 le nombre varie selon qu'il travaille à temps partiel ou à temps plein (CCN, Titre 4, Chap. II, art. 46). Pour le salarié à temps plein, ce nombre est égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise ; pour le salarié à temps partiel, il est égal, par mois de préavis, à la durée hebdomadaire de travail contractuelle. Ces heures, rémunérées peuvent être regroupées par demi-journée ou journée entière, et même cumulées en fin de préavis, d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.



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 l'indemnité de licenciement ?

Les dispositions de la convention collective sont moins favorables que celle de l'article L. 1234-9 du Code du travail (CCN, Titre IV, Chap. II art. 47). C'est donc l'indemnité légale qui trouve à s'appliquer.



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 VANDOEUVRE-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/>