aujourd'hui à 10:28

Mon ancien employé Francis FORTIN, à la retraite depuis mars dernier, souhaite venir retravailler pour moi de temps à autre, quelques heures par semaine.

Est-ce possible ? Que faire pour le permettre ?

Réfléchi pendant 14s

Oui, tu peux parfaitement réembaucher Francis FORTIN, bien qu'il ait pris sa retraite en mars 2026. Le dispositif applicable s'appelle le *cumul emploi-retraite*.

Il permet à un retraité de percevoir simultanément sa pension et un salaire, sous certaines conditions. Dans votre cas, deux questions doivent être distinguées : les droits de Francis à conserver sa retraite et les formalités que tu devras accomplir pour le réemployer.

1. Francis peut-il retravailler chez toi dès maintenant ?

En principe, oui.

La réglementation prévoit un délai de six mois en cas de reprise d'activité chez son dernier employeur, mais ses conséquences dépendent des conditions de départ à la retraite.

Puisque Francis est retraité depuis mars 2026, **ce délai de six mois est normalement expiré depuis septembre 2026.**

Deux situations sont possibles :

- **Francis bénéficie du cumul intégral** : s'il a liquidé toutes ses pensions et remplit les conditions du taux plein, il peut cumuler sans plafond son salaire et ses pensions.
- **Francis relève du cumul plafonné** : s'il ne satisfait pas à ces conditions, ses nouveaux revenus professionnels peuvent entraîner une réduction de sa pension.

Le délai de six mois est également important pour l'acquisition éventuelle de nouveaux droits à retraite.

Ces règles restent applicables à Francis malgré la réforme prévue au 1er janvier 2027, puisqu'il a pris sa retraite en 2026. L'Assurance ret +1

2. Comment peux-tu l'employer quelques heures par semaine ?

Tout dépend de la nature des travaux que tu souhaites lui confier à la Chaslerie.

Première possibilité : utiliser le CESU (chèque emploi service universel).

C'est probablement la solution la plus simple s'il doit effectuer, pour toi personnellement, des tâches telles que l'entretien courant de la propriété, les petits travaux de jardinage ou de bricolage.

Tu pourrais alors :

1. Ouvrir un compte de particulier employeur sur cesu.urssaf.fr ↗.
2. Enregistrer Francis comme salarié.
3. Déterminer avec lui son salaire horaire et ses horaires.
4. Déclarer chaque mois les heures effectuées et les sommes versées.

Le CESU calcule les cotisations sociales et établit le bulletin de salaire.

Pour un emploi régulier de plus de quatre semaines consécutives, même limité à quelques heures hebdomadaires, un contrat de travail écrit est obligatoire. Service Public +2

Deuxième possibilité : conclure un contrat de travail classique à temps partiel.

Cette solution sera nécessaire si ses interventions ne relèvent pas des activités autorisées par le CESU.

Attention notamment : **les travaux de rénovation du manoir ne peuvent pas être déclarés au CESU**. De même, le recours au CESU n'est pas ouvert à une association employeur. Cesu Urssaf +1

Il faudra alors examiner la convention collective applicable, les éventuelles règles de durée minimale du travail et les formalités de déclaration à l'Urssaf ou à la MSA.

3. Quelles démarches Francis doit-il accomplir ?

Francis devra informer sa caisse de retraite de sa reprise d'activité, en lui communiquant notamment les informations relatives à son nouvel emploi et à sa rémunération.

Il serait prudent qu'il obtienne confirmation de son droit au cumul intégral avant de reprendre son travail. L'Assurance retraite

4. Ce que je te recommande

Compte tenu de ton souhait de ne l'employer que quelques heures par semaine, je privilégierais le CESU **si les travaux envisagés y sont éligibles.** C'est un dispositif particulièrement commode pour un particulier employeur.

Mais un élément me manque pour te conseiller avec précision.

Quelle serait exactement la nature des travaux que tu souhaiterais confier à Francis FORTIN ?

S'agirait-il de travaux de maçonnerie ou de restauration du manoir, de travaux d'entretien courant, de jardinage, ou d'autres tâches ?

Cette précision me permettra de te dire quel dispositif utiliser et de déterminer les démarches à accomplir, en évitant les complications administratives inutiles.



Francis était déclaré auprès de la MSA. Son emploi était d'homme toutes mains, chargé de l'entretien de la verdure, arbres compris, aux abords du manoir. Il s'agirait pour lui de prolonger ce type d'activité.

Réfléchi pendant 11s >

Cette précision change sensiblement mon analyse. **Je te recommande de réembaucher Francis FORTIN sous le régime de la MSA, comme auparavant, en utilisant le dispositif TESA+.**

J'ai vérifié les indications officielles de la MSA, qui correspondent précisément à ta situation.

1. Le maintien du régime MSA

La MSA précise expressément qu'un particulier employant un jardinier chargé de l'entretien d'une propriété relève du régime agricole.

Elle indique également que les particuliers employeurs peuvent utiliser **TESA+ pour déclarer des travaux réguliers de jardinage, d'élagage ou d'aménagement paysager**, dans le cadre d'un CDI ou d'un CDD de plus de trois mois. MSA FR +1

Tu n'as donc aucune raison, a priori, de passer au CESU.

2. Le contrat que je te conseille

Je privilégierais un **nouveau CDI à temps partiel**, prévoyant quelques heures de travail par semaine.

Ce contrat pourrait préciser :

- La fonction : homme toutes mains, principalement chargé de l'entretien des espaces verts du manoir.
- Les tâches : tonte, débroussaillage, entretien des plantations, taille des haies et entretien des arbres.
- La durée hebdomadaire du travail et la répartition des horaires.
- La rémunération horaire.
- Les modalités de modification des horaires, pour tenir compte de la météo et des saisons.

Il faudra vérifier les règles conventionnelles applicables au temps partiel, notamment si tu envisages une durée hebdomadaire très faible.

Pour les interventions sur les arbres, je te recommande également d'examiner les conditions de sécurité : l'élagage en hauteur nécessite des précautions particulières.

3. Les formalités à accomplir

Tu devras essentiellement :

1. Effectuer une nouvelle déclaration préalable à l'embauche auprès de la MSA.
2. Signer avec Francis un nouveau contrat de travail.
3. Utiliser TESA+ pour déclarer ses rémunérations et établir les bulletins de salaire.
4. Régler les cotisations correspondantes.

La MSA confirme expressément que **TESA+ est le dispositif à utiliser par les particuliers employeurs pour les contrats d'entretien du jardin ou les travaux d'élagage à domicile.** MSA FR

Tu peux consulter le site officiel : TESA – MSA ↗.

4. L'incidence sur la retraite de Francis

Francis ayant pris sa retraite en mars 2026, le délai de six mois applicable au retour chez son ancien employeur est normalement écoulé.

Il pourra cumuler intégralement pension et rémunération s'il remplit les conditions de liquidation de ses pensions et de retraite à taux plein.

À défaut, son cumul pourra être plafonné. Il doit donc faire vérifier ce point par sa caisse de retraite avant la reprise. MSA FR

5. Deux précisions qui me seraient utiles

Pour te proposer un contrat vraiment adapté à la Chaslerie, j'aimerais savoir :

1. Envisages-tu que Francis travaille régulièrement, par exemple quatre ou six heures par semaine, ou uniquement lorsque tu auras besoin de lui, sans périodicité fixe ?

2. Quel âge a-t-il actuellement ? A-t-il pris sa retraite à l'âge légal avec tous ses trimestres, ou dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue ?

Avec ces deux renseignements, je pourrai affiner ma recommandation, notamment sur le type de contrat, la souplesse des horaires et les conséquences exactes pour sa retraite.

Francis a eu 67 ans le 31 mars dernier. À ta première question, je ne sais pas répondre, c'est ouvert.

Réfléchi pendant 26s

Ces précisions sont rassurantes. **Francis FORTIN peut reprendre son ancien travail à la Chaslerie, et son âge de 67 ans simplifie considérablement la question de sa retraite.**

Je pense même que vous pouvez trouver une formule assez souple pour vous convenir à tous les deux, sans décider dès maintenant du nombre exact d'heures.

1. Pour sa retraite, aucun obstacle majeur

Francis est né le 31 mars 1959 et a atteint 67 ans le 31 mars 2026.

À cet âge, il bénéficie du **taux plein automatique**, quel que soit le nombre de trimestres qu'il a cotisés. Il peut donc bénéficier du cumul intégral entre pension et salaire, à condition d'avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de retraite auxquelles il a droit. Service Public +1

Par ailleurs, le délai de six mois depuis son départ à la retraite est désormais écoulé, sous réserve de vérifier la date effective de fin de son ancien contrat.

Il peut donc reprendre son travail chez toi sans que sa pension soit réduite, dès lors que les conditions précédentes sont satisfaites.

2. Pour son contrat, trois possibilités à examiner

Formule	Intérêt pour toi	Mon appréciation
CDI à temps partiel, par exemple 4 à 6 h/semaine	Continuité de l'entretien, relation stable	À privilégier si Francis vient régulièrement
CDI à temps partiel avec organisation saisonnière des horaires	Davantage de travail au printemps et en été	Intéressant, sous réserve d'un cadre conventionnel adapté
CDD pour interventions ponctuelles	Travail pendant une période déterminée	Possible uniquement si un motif légal de CDD existe ; moins adapté à un besoin permanent

La MSA confirme que le **TESA+** convient aux particuliers employant régulièrement un jardinier, notamment en CDI. MSA

3. Une précaution importante : la durée minimale de travail

En principe, un contrat à temps partiel est soumis à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires, sauf dérogations.

Francis peut demander par écrit une durée inférieure, notamment pour des contraintes personnelles. La MSA prévoit expressément cette possibilité. lorraine.msa.fr

Il faudra néanmoins vérifier la convention collective applicable à son ancien emploi, car elle peut prévoir des dispositions particulières.

Un CDI de quelques heures ne permet pas non plus de faire varier librement le travail de zéro à plusieurs heures chaque semaine : il faut définir un horaire contractuel et respecter les règles de modification.

4. La démarche pratique que je te propose

Je procéderais en trois étapes :

1. Demander à Francis s'il préférerait un rendez-vous hebdomadaire régulier ou des interventions davantage concentrées à la belle saison.
2. Retrouver son ancien contrat de travail ou son d ↓ er bulletin de salaire pour identifier la convention collective.

3. Consulter la MSA Côtes Normandes afin de valider un CDI à très faible temps partiel, avant d'effectuer la nouvelle déclaration d'embauche via TESA+.

Tu trouveras le guide TESA+ de janvier 2026 de la MSA Côtes Normandes ↗.

En définitive, je ne chercherais pas encore à déterminer un nombre d'heures. L'essentiel est de trouver une formule juridiquement valable qui laisse à Francis le plaisir de revenir travailler à la Chaslerie, sans lui imposer un engagement trop lourd et sans t'obliger à lui garantir davantage de travail que nécessaire.

Une question me paraît maintenant plus utile que celle des horaires : **avant son départ à la retraite, Francis était-il employé chez toi en CDI à temps plein ou à temps partiel ?**

La réponse permettrait de mieux comprendre son ancien régime d'emploi et de préparer sa réembauche.

Il s'agit ici de la MSA Mayenne-Orne-Sarthe.

Merci pour cette rectification. C'est bien la **MSA Mayenne-Orne-Sarthe**, et non la MSA Côtes Normandes, qui est compétente pour la situation de Francis FORTIN et sa réembauche à la Chaslerie.

Les règles de cumul emploi-retraite et les principes d'utilisation de TESA+ restent les mêmes.

Tu peux consulter le site de la caisse : MSA Mayenne-Orne-Sarthe ↗.

Je te conseille de t'adresser à son service employeurs pour faire valider les modalités d'un nouveau CDI à temps partiel de quelques heures par semaine, éventuellement avec des horaires variables selon les saisons.

La question essentielle à lui poser sera celle de la durée minimale hebdomadaire applicable à un jardinier retraité de 67 ans, ancien salarié du même particulier employeur.

Cela permettra de retenir une formule simple, régulière ou saisonnière, sans prendre de risque sur le plan social.

Il est difficile de définir un calendrier précis d'intervention de Francis car cela dépendra évidemment de la météo ainsi que de ses propres disponibilités qu'il ne m'appartient pas de régir ou de contraindre hors de tout bon sens. Si le système est trop tatillon comme on peut le craindre dans notre pays qui croule sous une bureaucratie ridiculement pléthorique, je ne m'engagerai pas dans cette voie.

Réfléchi pendant 7s >

Je comprends parfaitement ton point de vue. Et, dans le cas de Francis, il me paraît d'autant plus légitime que **vous êtes deux personnes libres de vos mouvements, souhaitant simplement poursuivre une collaboration ancienne, à votre convenance réciproque**.

L'idée serait que Francis puisse venir à la Chaslerie lorsqu'il en a envie, que le temps le permet et que tu as du travail à lui confier. Tu le rémunérerais pour les heures réellement effectuées, en acquittant les cotisations sociales correspondantes.

Cela paraît relever du bon sens. Malheureusement, le droit du travail français ne permet pas aussi simplement ce fonctionnement.

1. Ce que permet effectivement la MSA

J'ai vérifié deux dispositifs :

- **Le TESA+**, utilisable par un particulier employant régulièrement un jardinier en CDI. Il simplifie les déclarations, mais ne dispense pas de respecter les règles du contrat de travail et du temps partiel. MSA
- **Le TESA simplifié**, pour des CDD de trois mois maximum, notamment saisonniers ou répondant à un accroissement temporaire d'activité. La MSA confirme qu'un particulier peut l'utiliser pour des travaux de jardinage. MSA FR +1

Cependant, un CDD ne peut pas servir à pourvoir durablement un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'employeur. Il faudrait donc un véritable motif temporaire.

2. Le problème des horaires

Un CDI à temps partiel exige normalement que soient précisées la durée du travail et sa répartition.

Même lorsque le salarié et l'employeur sont parfaitement d'accord pour modifier les horaires, leur liberté contractuelle reste encadrée.

Je ne peux donc pas te garantir qu'un contrat stipulant simplement « Francis intervient quand il le souhaite, en accord avec son employeur » serait juridiquement valable.

Il ne faudrait pas non plus qu'un arrangement informel aboutisse, malgré vos bonnes intentions, à du travail non déclaré.

3. Ce que je ferais à ta place

Avant de renoncer, j'adresserais une seule question écrite à la **MSA Mayenne-Orne-Sarthe**, pour obtenir une réponse précise, sans engager de démarche administrative.

Voici le texte que je te propose :

Réemploi occasionnel d'un salarié retraité – modalités déclaratives

À

Réemploi occasionnel d'un salarié retraité – modalités déclaratives

Mon appréciation : tu as raison de ne pas vouloir transformer une collaboration occasionnelle, librement consentie, en une usine à gaz administrative. Mais il serait dommage de renoncer à l'aide de Francis sans avoir posé cette question très concrète à la MSA.

Et surtout, je ne confondrais pas deux choses : **la nécessité de déclarer et de cotiser, que tu ne contestes nullement, et l'obligation d'imposer à deux adultes consentants un calendrier de travail artificiel.**

C'est précisément sur cette distinction que je demanderais à la MSA de se prononcer.

Ce n'était pas moi l'employeur mais une association, l'APIJOMM dont j'étais le client et dont je demeure membre du bureau.

Réfléchi pendant 20s >

Ah ! Cette précision est importante, et elle modifie sensiblement mon analyse précédente.

Francis FORTIN n'était donc pas ton salarié, mais celui de l'APIJOMM, association dont tu étais le client et dont tu demeures membre du bureau.

Il faut par conséquent distinguer trois personnes juridiquement différentes : Francis, l'APIJOMM et toi-même.

1. Une conséquence favorable pour le cumul emploi-retraite

Si tu embauches directement Francis à titre personnel, **tu seras pour lui un nouvel employeur**, et non son ancien employeur.

Le délai de six mois prévu pour la reprise d'activité chez le dernier employeur ne s'applique donc pas à cette nouvelle relation de travail.

À 67 ans, Francis peut normalement cumuler intégralement sa pension et un nouveau salaire, sous réserve d'avoir demandé la liquidation de toutes ses pensions obligatoires. Service Public

2. Tu peux devenir son employeur sous le régime MSA

La MSA prévoit expressément qu'un particulier employant un jardinier pour entretenir sa propriété relève du régime agricole.

Tu pourrais donc employer directement Francis et déclarer son travail au moyen du TESA+, sans avoir à créer une entreprise ni à disposer d'un numéro SIRET. MSA +1

Toutefois, cela ne règle pas entièrement le problème qui te préoccupe : la liberté de choisir les jours et la durée des interventions.

Le TESA+ simplifie la déclaration des salaires, mais ne supprime pas les contraintes du droit du travail.

3. Une autre possibilité mérite d'être examiné

L'APIJOMM assurait précisément la fonction d'intermédiaire entre Francis et toi : elle gérait son emploi,

tandis que tu bénéficiais de ses interventions contre rémunération de l'association.

Un organisme prestataire exerçant une activité comparable pourrait éventuellement recruter Francis et te facturer ses interventions, sans que tu deviennes personnellement employeur.

Ce serait potentiellement plus proche de la souplesse que tu recherches, à condition de trouver une structure qui accepte des interventions irrégulières et puisse employer Francis.

4. Je corrige donc le courrier à la MSA

Emploi occasionnel d'un jardinier retraité – modalités possibles

Connecter l'e-mail

Destinataires

Emploi occasionnel d'un jardinier retraité – modalités possibles

Madame, Monsieur,

J'ai bénéficié pendant plusieurs années, en qualité de client de l'association APIJOMM, des services de M. Francis FORTIN, salarié de cette association et déclaré auprès de votre caisse.

M. FORTIN, chargé de l'entretien des espaces verts et des arbres de ma propriété, a pris sa retraite en mars 2026, à l'âge de 67 ans.

Il souhaiterait désormais reprendre ponctuellement cette activité à mon service, à raison de quelques heures par semaine ou par mois, selon ses disponibilités personnelles, les conditions météorologiques et les besoins d'entretien.

Nous souhaitons conserver une grande liberté réciproque dans l'organisation des interventions, sans calendrier rigide ni engagement de volume horaire important, tout en respectant les obligations sociales et déclaratives.

Pourriez-vous m'indiquer si une embauche directe en qualité de particulier employeur, avec déclaration par TESA+ ou par un autre dispositif, permettrait une telle souplesse ?

Dans l'affirmative, quelles seraient les obligations minimales en matière de contrat, de durée de travail et de déclaration ?

Je vous remercie de vos précisions.

Bien cordialement,

Pierre-Paul FOURCADE

Il me reste toutefois une question déterminante : l'APIJOMM poursuit-elle aujourd'hui une activité, même réduite, ou est-elle désormais en liquidation ou définitivement dissoute ?

Tu m'avais précédemment indiqué que sa liquidation judiciaire était envisagée. Sa situation actuelle pourrait modifier les solutions envisageables.

Pourquoi ne pas faire en sorte de renouer le lien de Francis avec l'APIJOMM, tout simplement si je puis dire compte tenu de l'invraisemblable foisonnement des règles que je subis comme tant de mes compatriotes qui en ont ras le bol de toutes ces conneries, excédés qu'ils sont que le pays soit livré à un fou furieux et manifestement dangereux, dans un monde où le dernier allié historique est actuellement présidé par un super frappadingue, manifestement corrompu jusqu'à la moelle.

Réfléchi pendant 10s >

C'est effectivement la première solution que nous aurions dû examiner ! Et je comprends ton exaspération devant la complexité administrative qui risque de compromettre une collaboration aussi simple et utile.

Revenir à l'APIJOMM présenterait un avantage évident : **conserver le système qui fonctionnait auparavant**, sans que tu aies personnellement à devenir employeur.

Il existe néanmoins deux obstacles possibles.

1. L'APIJOMM peut-elle réembaucher Francis ?

Sur le plan du cumul emploi-retraite, rien ne paraît s'y opposer.

Francis a atteint 67 ans le 31 mars 2026. Sous réserve d'avoir liquidé toutes ses pensions, il peut normalement cumuler intégralement salaire et retraite. Le délai de six mois concernant son ancien employeur est également écoulé si son précédent contrat s'est terminé en mars. Service Public

Mais si l'APIJOMM est toujours conventionnée comme **association intermédiaire d'insertion**, une autre difficulté apparaît.

Les associations intermédiaires ont vocation à employer des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Le statut de retraité de Francis pourrait donc faire obstacle à son recrutement dans ce cadre spécifique. Il faudrait vérifier son éligibilité auprès des services compétents. Ministère du Travai

2. L'APIJOMM est-elle toujours en mesure d'employer du personnel ?

Tu m'avais précédemment parlé de difficultés financières importantes et d'une éventuelle liquidation judiciaire de l'association.

Si cette liquidation a été prononcée, le bureau ne peut plus librement procéder à une nouvelle embauche : les pouvoirs de gestion relèvent du liquidateur judiciaire, dans les limites fixées par le tribunal. Service Public Entr

En revanche, si l'APIJOMM poursuit légalement son activité, nous pourrions examiner une formule dans laquelle elle emploierait Francis et te facturerait ses heures d'intervention, comme autrefois.

Cela pourrait préserver la souplesse recherchée, même si les obligations sociales de l'association demeureraient.

3. Ma proposition

Avant d'examiner d'autres montages, je voudrais simplement connaître **la situation juridique actuelle de l'APIJOMM**.

La liquidation judiciaire que tu envisageais a-t-elle été effectivement prononcée, ou l'association existe-t-elle toujours et poursuit-elle son activité ?

C'est le point décisif. En fonction de ta réponse, je pourrai déterminer si nous pouvons raisonnablement rétablir l'ancienne organisation, sans créer une nouvelle usine à gaz administrative.

Il n'y a eu aucune suite à l'hypothèse, dans un contexte très particulier, de liquidation de l'association.

Voilà qui simplifie les choses ! **L'APIJOMM existe donc toujours, aucune liquidation n'ayant été engagée.** Nous pouvons par conséquent revenir à ton idée initiale : faire réembaucher Francis FORTIN par l'association, puis permettre à celle-ci de te facturer ses interventions à la Chaslerie.

Cette solution mérite d'être examinée en priorité.

1. Ce qui est favorable

Trois éléments jouent en sa faveur :

- Francis a 67 ans et peut, sous réserve d'avoir liquidé toutes ses pensions, bénéficier du cumul intégral emploi-retraite.
- L'APIJOMM connaît déjà Francis, son travail et ses compétences.
- Le fonctionnement que tu envisages correspond à celui que vous pratiquiez auparavant : l'association est l'employeur et tu es son client.

Il serait donc inutile de bouleverser cette organisation si elle demeure juridiquement possible.

2. Une difficulté juridique précise

J'ai toutefois vérifié l'article L. 5132-7 du Code du travail.

Si l'APIJOMM bénéficie toujours du statut d'**association intermédiaire conventionnée au titre de l'insertion par l'activité économique**, elle a pour mission d'employer des personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle. Légifrance

Or Francis est désormais retraité.

Cela ne signifie pas automatiquement qu'il lui est interdit de retravailler pour l'association. En revanche, il ne faut pas présumer qu'il serait éligible à un nouveau parcours d'insertion.

Il faudrait donc déterminer si l'APIJOMM peut l'employer **dans le cadre de ses activités ordinaires, sans le faire bénéficier du dispositif d'insertion ni des aides publiques correspondantes**.

Cette possibilité dépend notamment de ses statuts, de ses conventions et des conditions dans lesquelles elle est autorisée à exercer son activité.

3. Ce que je te recommande

Je ne multiplierais pas les démarches à ce stade.

Je commencerais par examiner les statuts de l'APIJOMM et sa convention éventuelle avec l'État.

Il s'agit de vérifier si l'association peut embaucher Francis pour quelques interventions occasionnelles, le rémunérer normalement, acquitter les cotisations MSA et te facturer ses prestations.

Si cette possibilité est confirmée, nous aurons retrouvé le fonctionnement que tu souhaites, tout en laissant à Francis la liberté d'organiser ses interventions avec toi.

4. Une seule question

L'APIJOMM dispose-t-elle toujours de son conventionnement en tant qu'association intermédiaire d'insertion, ou ce conventionnement a-t-il pris fin ?

C'est désormais le point central de notre recherche. Il serait dommage de renoncer à une solution aussi naturelle avant de l'avoir élucidé.



L'APIJOMM n'a pas, n'a jamais eu et n'a pas l'intention d'avoir un statut particulier avec l'Etat ni avec quelque strate du mille-feuilles administratif français que ce soit.

Voilà qui lève une difficulté importante, et je te prie de m'excuser d'avoir supposé, sans fondement suffisant, que l'APIJOMM était une association intermédiaire conventionnée par l'État.

L'APIJOMM est donc une association de droit commun, régie par la loi de 1901, sans conventionnement particulier.

Cela change favorablement notre analyse.

Il n'y a notamment aucune raison d'imposer à Francis un parcours d'insertion professionnelle, ni de vérifier son éligibilité à un dispositif public de cette nature.

Je privilégie désormais clairement la solution que tu as proposée : faire réembaucher Francis par l'APIJOMM, qui te facturerait ses prestations comme auparavant.

Il reste toutefois à vérifier que cette activité est conforme aux statuts de l'association, que sa situation financière permet une nouvelle embauche et que les modalités d'emploi respectent le droit du travail.

Ce que cela implique concrètement

Une association de loi 1901 peut exercer une activité rémunérée, y compris régulièrement, sans disposer d'un agrément particulier de l'État. Il faut toutefois que cette activité soit compatible avec son objet statutaire et respecter les règles fiscales applicables. Service Public

Pour l'APIJOMM, je vérifierais seulement quatre points :

1. **Le contrat de Francis** : un nouveau CDI à temps partiel pourrait être envisagé, avec une demande écrite de Francis pour travailler moins de 24 heures hebdomadaires, sous réserve de la convention collective applicable. Service Public
2. **La liberté des horaires** : il faudrait rechercher une organisation contractuelle suffisamment souple pour tenir compte de la météo et de ses disponibilités. Une absence totale d'horaires garantis ne serait toutefois pas automatiquement légale.
3. **La nature de la prestation** : l'APIJOMM devrait fournir un véritable service d'entretien des espaces verts, et non servir simplement à prêter un salarié contre rémunération, opération soumise à des règles distinctes. Ministère du Travai
4. **Les formalités MSA** : l'association pourrait reprendre ses déclarations d'employeur, selon le dispositif qui lui est applicable.

Quant à Francis, les règles de cumul emploi-retraite applicables à sa pension liquidée en 2026 lui permettent normalement de retrouver l'APIJOMM sans perte de pension, le délai de six mois étant désormais écoulé, sous réserve de la liquidation de toutes ses pensions. Service Public

Ma proposition

Plutôt que de consulter plusieurs administrations, **je commencerais par relire les statuts de l'APIJOMM et l'ancien contrat de Francis**. Ces deux documents permettraient de déterminer si l'on peut rétablir l'organisation antérieure avec un minimum de changements.

Et surtout, je ne te proposerai plus de solliciter un conventionnement public dont l'association n'a jamais voulu.

Nous sommes probablement assez proches d'une solution raisonnablement simple. Il reste à vérifier les deux documents essentiels, sans pour autant garantir qu'ils permettront de s'affranchir des règles du temps partiel.

2018-10-13-APIJOMM-Statuts.pdf
PDF

2019-04-23-Francis-Contrat de travail...
Document

Voici les statuts de l'APIJOMM et l'ancien contrat de Francis avec elle.

Réfléchi pendant 33s

J'ai maintenant examiné les deux documents que tu m'as transmis. Ils permettent de progresser sensiblement et révèlent même un point juridique que nous n'avions pas encore identifié.

Ma conclusion provisoire est que l'APIJOMM peut constituer le bon cadre pour le retour de Francis à la Chaslerie, mais qu'il serait imprudent de simplement réactiver son contrat de 2019 sans modification.

1. Les statuts autorisent expressément la facturation de prestations

L'article 5 des statuts prévoit :

> « le produit de la facturation, au prix de revient, de prestations en rapport avec l'objet de l'association ».

L'article 4 mentionne également les factures relatives aux interventions des salariés de l'association chez ses membres.

Il est donc incontestable que les fondateurs avaient prévu une activité de prestations facturées aux membres, sans recherche de bénéfices. 2018-10-13-APIJOMM-Statuts.pdf

C'est favorable à ton projet : tu pourrais continuer à être client de l'APIJOMM, laquelle resterait l'employeur de Francis.

Cependant, l'article 2 définit l'objet de l'association autour de la **formation professionnelle des jeunes et de leur insertion dans le marché du travail.** Il faudra vérifier que le réemploi de Francis, désormais retraité, peut être rattaché à cet objet. 2018-10-13-APIJOMM-Statuts.pdf

2. Son ancien contrat prévoyait exactement la souplesse recherchée

C'est, à mes yeux, la découverte la plus intéressante.

Le contrat signé le 23 avril 2019 prévoyait un CDI, avec Francis comme homme toutes mains, travaillant habituellement à la Chaslerie.

Sa clause relative aux horaires était ainsi rédigée :

> « Variable selon besoins et possibilités. »

Elle précisait que Francis tiendrait un registre de ses heures effectives, notamment pour permettre la souplesse nécessaire en fonction de la météo. 2019-04-23-Francis-Contrat de travail.docx

Vous aviez donc déjà mis en place, en 2019, précisément le fonctionnement que tu souhaites retrouver aujourd'hui.

Il existe toutefois une différence entre constater qu'une organisation a fonctionné et établir qu'elle est juridiquement irréprochable.

3. Une anomalie dans le contrat de 2019

Le contrat indique qu'il relève de la Convention collective nationale des jardiniers et jardiniers-gardiens de propriétés privées.

Or cette convention avait été dénoncée et, selon Légifrance, **n'était plus applicable depuis le 20 février 2009**, soit dix ans avant la signature du contrat. Légifrance

Cela mérite une attention particulière : il faudra identifier la convention collective effectivement applicable à l'APIJOMM avant de rédiger un nouveau contrat.

Cette vérification est notamment importante pour les règles du temps partiel et des horaires variables.

4. Ce qui doit être corrigé dans un nouveau contrat

L'article L. 3123-6 du Code du travail impose notamment, pour un emploi à temps partiel, une durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et des modalités de communication des horaires.

La formule utilisée en 2019, sans aucune durée déterminée, présente donc un **risque de requalification en emploi à temps plein.** Légifrance

Cela ne signifie pas qu'il faille imposer des horaires rigides à Francis. Il est possible d'organiser une certaine flexibilité, mais il faut lui donner un cadre contractuel valable.

Par ailleurs, les statuts prévoient des prestations facturées au prix de revient. Il faudra distinguer une véritable prestation d'entretien assurée sous la responsabilité de l'APIJOMM d'un simple prêt de main-d'œuvre. Le second obéit à des conditions spécifiques, même lorsqu'il est effectué sans bénéfice. Légifrance +1

5. Mon avis sur la solution à retenir

Je ferais trois choses, dans cet ordre :

1. **Vérifier l'objet statutaire.** Francis pourrait-il, outre l'entretien des espaces verts, contribuer à la formation ou à l'encadrement de jeunes ? Cette possibilité était d'ailleurs expressément envisagée dans son contrat de 2019. 2019-04-23-Francis-Contrat de travail.docx Si aucune activité d'insertion n'est prévue, une adaptation des statuts pourrait être nécessaire.
2. **Identifier la convention collective applicable en 2026**, pour déterminer les possibilités de temps partiel réduit et les marges de souplesse.
3. **Préparer un nouveau contrat**, conservant autant que possible les modalités pratiques de 2019, mais avec les sécurités juridiques nécessaires.

Je ne te recommande donc pas, à ce stade, de modifier les statuts ni de lancer une nouvelle procédure administrative.

6. Une question déterminante

À la lecture des statuts, je vois que l'APIJOMM a précisément pour objet l'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers du bâtiment, de l'entretien des jardins et de la sylviculture.

L'association poursuit-elle encore aujourd'hui, concrètement, des activités de formation ou d'insertion de jeunes, ou se consacre-t-elle essentiellement à des prestations d'entretien pour ses membres ?

C'est important : si elle ne mène plus d'activité d'insertion, je préférerais te proposer une adaptation statutaire très limitée plutôt que de faire reposer la r↓bauche de Francis sur une interprétation fragile de l'objet actuel.

En somme : les documents sont encourageants, mais le contrat de 2019 ne doit pas être repris tel quel. Mon objectif reste bien de retrouver la souplesse dont vous bénéficiiez, avec le moins de contraintes possible.

1 - L'objet statutaire tenait à la possibilité, à l'époque, de recruter des "emplois aidés". Cette usine à gaz a été supprimée du temps de HOLLANDE. Pour autant, l'administration ayant un talent particulier pour faire et défaire afin, ne serait-ce que de tenter pitoyablement de justifier son existence, les dispositions en question des statuts n'ont pas été abrogées. L'emploi de Francis prévoyait un rôle d'encadrement s'il y avait matière à ceci. On peut, je pense, faire l'économie d'un changement de statuts. 2 - Tu sais en quoi consistait et pourrait encore consister le boulot de Francis. Je te laisse trouver, dans le capharnaüm des conventions collectives non abrogées, celle qui correspondrait le moins mal au cas d'espèce. Pour ma part, je n'ai pas de temps à perdre à de telles conneries. 3 - Préparer un nouveau contrat ? Soit, si tu t'en charges.

Réfléchi pendant 1m 46s

J'ai retenu tes trois orientations : **ne pas modifier les statuts de l'APIJOMM, rechercher la convention collective pertinente et préparer moi-même le nouveau contrat de Francis.**

1. La convention collective

Celle qui correspond le mieux à l'activité décrite est la **Convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (IDCC 7018)**. Elle couvre notamment l'entretien des parcs, jardins et espaces verts, ainsi que certaines activités liées aux arbres. Légifrance +1

Une réserve juridique subsiste : son application obligatoire dépend de l'activité principale réelle de l'APIJOMM. Il ne suffit pas de choisir la convention qui nous arrange le mieux. Je l'ai donc retenue comme référence à confirmer, sans prétendre que la questio[illegible] définitivement réglée.

2. Le contrat de Francis

J'ai préparé un **nouveau CDI à temps partiel**, inspiré de celui de 2019, avec notamment :

- La reprise des fonctions d'homme toutes mains chargé de l'entretien des espaces verts et des arbres à la Chaslerie.
- Une durée indicative de quatre heures hebdomadaires, à discuter avec Francis.
- La possibilité d'adapter les interventions à la météo et à ses disponibilités, dans les limites du droit du travail.
- Le maintien de l'APIJOMM comme employeur et la facturation séparée de ses prestations.
- Une rémunération au moins égale au minimum légal et conventionnel applicable. Le SMIC horaire brut est actuellement de 12,31 €. Insee

Je n'ai pas inventé une parfaite liberté d'intervention sans horaires garantis : une telle clause pourrait exposer l'association à une requalification du contrat. Service Public

3. Le document est prêt

Projet de contrat APIJOMM – Francis FORTIN (2026)

Document Word modifiable, avec demande de temps partiel en annexe et points à vérifier avant signature.

Télécharger le projet de contrat ↗

Il ne s'agit pas encore d'un contrat prêt à signer : la durée de quatre heures, la répartition des horaires, la convention collective applicable et les pouvoirs du signataire restent à valider.

Je te propose de partir de ce document, sans toucher aux statuts et sans compliquer davantage les choses. Tu pourras notamment le montrer à Francis pour savoir si les quatre heures hebdomadaires lui conviennent.

Projet_contrat_APIJOMM_Francis_FORTIN_2026.docx
Word

aujourd'hui à 14:33

Es-tu parfaitement sûr de tes analyses et recommandations ? Si je te fournis chaque mois le nombre d'heures travaillées par Francis, sauras-tu me préparer le bulletin de salaire ?

Réfléchi pendant 33s >

Non, je ne suis pas parfaitement sûre de toutes mes analyses précédentes. Et oui, je peux t'aider chaque mois à établir le bulletin de salaire de Francis. Mais je veux distinguer ce que je peux faire avec fiabilité de ce qui nécessite une validation officielle.

Après une nouvelle vérification des textes, je dois apporter trois précisions.

1. Mes recommandations juridiques : trois réserves

La convention collective. Celle des entreprises du paysage (IDCC 7018) reste la candidate la plus pertinente. Son champ d'application couvre notamment les entreprises relevant du régime agricole dont l'activité principale est l'entretien des parcs et jardins. Cela correspond au travail de Francis, mais il faut encore vérifier qu'elle s'applique bien à l'APIJOMM en tant qu'employeur. Légifrance

La souplesse des horaires. C'est le point le plus délicat. Le Code du travail impose certaines mentions précises dans un contrat à temps partiel. Les changements d'horaires obéissent aussi à des règles de prévenance, généralement de trois ou sept jours ouvrés selon les dispositions applicables. Service Public +1

Je ne peux donc pas certifier qu'un CDI de quatre heures hebdomadaires serait compatible avec la liberté totale que tu recherches.

Les statuts de l'APIJOMM. Ils autorisent la facturation de prestations aux membres, mais l'objet statutaire reste centré sur l'insertion professionnelle des jeunes. Ton interprétation est défendable, mais je ne peux pas garantir qu'elle ne serait jamais contestée.

En conséquence, je ne te conseille pas de faire signer le projet de contrat que j'ai préparé sans avoir levé les deux premières réserves.

2. Pour les bulletins de salaire, la réponse est oui, avec une distinction importante

Je peux préparer chaque mois un projet de bulletin, contrôler les heures, calculer le salaire brut et, lorsque les paramètres sociaux sont connus, calculer les cotisations, le net à payer et le coût total pour l'APIJOMM.

En revanche, **je ne peux pas garantir un bulletin réglementaire exact sur la seule indication du nombre d'heures travaillées.** Les taux de cotisations, la retraite complémentaire, les éventuelles garanties de prévoyance, les congés et le prélèvement à la source doivent être correctement paramétrés.

La meilleure formule me paraît être le service officiel **TESA+ de la MSA**, qui permet de réaliser les bulletins de salaire et les déclarations sociales des salariés en CDI. La MSA précise que ce service nécessite une adhésion et une configuration préalable des cotisations. MSA FR +1

3. Comment nous pourrions procéder chaque mois

Je te propose une organisation très simple.

Une fois le contrat signé et les paramètres de paie initialisés auprès de la MSA, tu pourrais m'envoyer, par exemple :

> Francis FORTIN – Novembre 2026
> Heures travaillées : 18
> Aucune absence particulière, aucune prime.

Je pourrais alors préparer le décompte de rémunération, vérifier les heures complémentaires et les éventuelles majorations, puis te fournir un projet de bulletin en Word ou PDF.

Il faudra toutefois tenir compte de la mensualisation éventuellement prévue par son contrat : **18 heures effectivement travaillées ne signifient pas nécessairement 18 heures seulement à rémunérer.** Service Public

Pour établir le bulletin officiel, je te recommande d'utiliser TESA+. La MSA indique que les bulletins produits par ce service comportent les mentions réglementaires et peuvent être validés après vérification. MSA

Je pourrai t'aider à préparer les informations à saisir et à vérifier le résultat. En revanche, sans accès autorisé au compte employeur, je ne pourrai pas effectuer moi-même la déclaration officielle.

4. Ce que je te propose pour sécuriser définitivement cette affaire

Une seule consultation écrite de la MSA Mayenne-Orne-Sarthe devrait suffire pour lui demander de confirmer :

- La convention collective applicable à l'APIJOMM.
- La possibilité d'un CDI à très faible temps partiel avec horaires adaptés d'un commun accord à la météo.
- L'éligibilité de l'association au TESA+ et les paramètres de cotisations à renseigner.

Une fois ces points validés, je pourrai corriger le projet de contrat et t'accompagner dans la préparation des bulletins mensuels.

Mon engagement est donc précis : je peux prendre en charge l'essentiel du travail de préparation et de vérification, mais je ne te ferai pas croire qu'un calcul approximatif de cotisations vaut bulletin officiel.

Je sais que ton objectif est de permettre à Francis de reprendre quelques heures de travail à la Chaslerie, et non de transformer cette réembauche en entreprise administrative. C'est aussi dans cet esprit que je souhaite poursuivre.



ChatGPT peut faire des erreurs. Vérifiez les informations importantes.

ANNEXE — Demande personnelle de durée réduite

Je soussigné Francis FORTIN sollicite, pour des raisons tenant à mes contraintes et à l'organisation de ma vie personnelle de retraité, un emploi à temps partiel d'une durée de quatre (4) heures par semaine, inférieure à la durée minimale de droit commun, sous réserve des règles conventionnelles applicables. Cette durée correspond à mon souhait personnel. Je demande que mes disponibilités puissent être prises en considération pour organiser les interventions, dans le respect du contrat et des délais de prévenance applicables.

Fait à [lieu], le [date]. Signature de M. FORTIN : _____

NOTE DE VÉRIFICATION AVANT SIGNATURE

- Confirmer l'adresse du siège, les pouvoirs du signataire et la situation administrative actuelle de l'APIJOMM.
- Confirmer l'activité principale réelle de l'association et, par conséquent, la convention collective obligatoire ; vérifier les règles spécifiques relatives au temps partiel, aux minima salariaux et aux heures complémentaires.
- Faire confirmer par Francis la durée hebdomadaire voulue : quatre heures est ici une simple proposition. Arrêter avec lui une répartition de référence réaliste.
- Vérifier que le recours à une durée inférieure au minimum légal est régulier au regard de la demande écrite et des règles de regroupement des horaires éventuellement applicables.
- Vérifier l'articulation entre véritable prestation de service et prêt de main-d'œuvre, et établir un document distinct avec le client.
- Effectuer la DPAE avant prise de poste, organiser les formalités MSA et le suivi de santé / sécurité.
- Contrôler le taux horaire au jour de la signature : SMIC et minimum conventionnel pertinent.

Sources de travail : statuts de l'APIJOMM du 13 octobre 2018 ; contrat du 23 avril 2019 ; Code du travail, articles L. 3123-6 et suivants ; convention collective nationale des entreprises du paysage (IDCC 7018), sous réserve de champ d'application ; service-public.fr ; INSEE (SMIC d'octobre 2026).

PROJET DE CONTRAT DE TRAVAIL

CDI à temps partiel — reprise d'activité après liquidation de la retraite

DOCUMENT DE TRAVAIL — À compléter et à vérifier avant signature

Entre les soussignés

L'Association pour l'insertion professionnelle des jeunes dans l'Ouest Ornais, le Sud Manche et le Nord Mayenne (APIJOMM), association régie par la loi du 1er juillet 1901, SIRET 824 688 758 00013 (à vérifier), dont le siège actuel est situé [adresse à confirmer], représentée par [nom et qualité du signataire habilité], ci-après « l'Association »,

Et M. Francis FORTIN, demeurant [adresse à confirmer], ci-après « le salarié ».

Article 1 — Engagement et prise d'effet

L'Association engage M. Francis FORTIN dans le cadre d'un nouveau contrat à durée indéterminée à temps partiel, à compter du [date à compléter], sous réserve de la réalisation préalable des formalités d'embauche. Le présent contrat est distinct du contrat conclu le 23 avril 2019, auquel il ne se substitue pas rétroactivement. Aucune période d'essai n'est prévue.

Article 2 — Emploi et fonctions

Le salarié est engagé comme agent polyvalent d'entretien des espaces verts (« homme toutes mains »). Ses fonctions portent notamment sur la tonte, le débroussaillage, le ramassage et l'évacuation des déchets verts, la taille et l'entretien courant des plantations et des arbres, l'entretien et le rangement du matériel. Les interventions en hauteur ou présentant des risques particuliers ne sont confiées que dans le respect des exigences de compétence, de matériel et de sécurité applicables. Une participation éventuelle à l'encadrement de jeunes pourra être convenue séparément, si une telle activité existe effectivement.

Article 3 — Lieu de travail

Le lieu principal d'intervention est la propriété de la Chaslerie, à Domfront-en-Poiraie (Orne), dans le cadre des prestations d'entretien assurées par l'Association. Toute intervention sur un autre site requiert l'accord préalable du salarié et la prise en compte des éventuelles règles de déplacement.

Article 4 — Durée du travail — choix à confirmer

À titre de BASE DE NÉGOCIATION, la durée contractuelle est fixée à QUATRE (4) heures par semaine, soit un horaire très réduit souhaité personnellement par le salarié, sous réserve de sa demande écrite annexée et de la conformité avec les règles légales et conventionnelles applicables. Cette durée est garantie et rémunérée, même si l'Association ne fournit pas la totalité du travail prévu, sauf cause légale autorisant une autre solution.

Répartition hebdomadaire de référence : mercredi, de 9 h à 13 h. Cette indication est une proposition à discuter, et non un horaire arrêté entre les parties.

Pour tenir compte des intempéries, des contraintes de la propriété et des disponibilités personnelles du salarié, une modification de la répartition peut être proposée et convenue dans les conditions prévues par la loi et par l'éventuelle convention collective applicable. Les modifications décidées par l'employeur respectent le délai de prévenance légal ou conventionnel. Une modification de dernière minute ne saurait être imposée au salarié par une simple clause de souplesse.

Les horaires de chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Le salarié tient un relevé des heures effectivement effectuées, validé chaque mois par l'Association. Aucun mécanisme de travail « à l'appel », sans durée garantie, n'est institué.

Article 5 — Heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être proposées dans les limites prévues par les textes applicables, sans porter la durée du travail au niveau d'un temps complet et avec les majorations de rémunération obligatoires. Leur accomplissement ne doit pas être présumé automatique. Les parties conviennent de formaliser les heures réalisées et, le cas échéant, de modifier durablement la durée contractuelle par avenant.

Article 6 — Rémunération

Le taux horaire brut est fixé à [montant] €, sans pouvoir être inférieur au SMIC applicable ni au minimum conventionnel pertinent. À la date du 23 octobre 2026, le SMIC horaire brut s'élève à 12,31 € ; ce chiffre est donné comme repère et doit être actualisé à la date d'embauche. La rémunération mensuelle de base est calculée selon la mensualisation applicable, sur la durée contractuelle de 4 heures hebdomadaires, hors heures complémentaires et autres éléments dus.

Article 7 — Congés, repos, santé et sécurité

Les congés payés, jours de repos et éventuelles absences sont régis par les dispositions légales et conventionnelles applicables. Le repos hebdomadaire est normalement pris le dimanche. L'Association assure ses obligations d'employeur concernant la prévention des risques, les équipements nécessaires, l'aptitude au poste et le suivi individuel de santé, en tenant compte notamment des travaux mécanisés et des interventions sur les arbres.

Article 8 — Convention collective et déclarations

La convention collective applicable sera celle correspondant à l'activité principale réelle de l'Association et à son champ d'application, après vérification. La convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (IDCC 7018) est une piste sérieuse si l'entretien des espaces verts constitue son activité principale entrant dans ce champ. Cette indication ne vaut pas choix discrétionnaire ni constat définitif d'applicabilité.

L'Association accomplit la déclaration préalable à l'embauche, les déclarations sociales auprès de la caisse compétente (MSA Mayenne-Orne-Sarthe, sous réserve de confirmation du rattachement) et établit les bulletins de paie. Le salarié signale à ses caisses de retraite sa reprise d'activité selon les règles qui le concernent.

Article 9 — Matériel et relation avec le client

L'Association demeure l'employeur et conserve l'exercice effectif de ses responsabilités à ce titre. Les prestations rendues à la Chaslerie font l'objet d'un accord distinct entre l'Association et son client, précisant les tâches, le matériel, la facturation et les modalités pratiques, sans transfert automatique du pouvoir d'employeur au client.

Article 10 — Dispositions finales

Toute modification substantielle du présent contrat donne lieu aux formes requises par la réglementation. Le contrat est établi en deux exemplaires originaux, un pour chaque partie.

Fait à [lieu], le [date].

Pour l'APIJOMM
Nom et qualité :

Signature :

M. Francis FORTIN

Signature :