



Union Nationale de l'Aide, des Soins
et des Services aux Domiciles.

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services a domicile (BAD) du 21 mai 2010

IDCC : 2941

Convention agréée par arrêté du 3 octobre 2011 publié au Journal Officiel du 12 octobre 2011 et étendue par arrêté du 23 décembre 2011 publié au Journal Officiel du 29 décembre 2011

Remarque préalable UNA :

Le texte présenté ci-après est le texte de la CCB modifié par les avenants négociés par les partenaires sociaux de la branche. Nous y avons ajouté les avis d'interprétation également signés paritairement.

En revanche, UNA ne peut pas modifier unilatéralement ce texte en l'absence d'évolution conventionnelle, même lorsque les dispositions ne sont pas conformes à la loi. En effet tant qu'elles ne font pas l'objet d'un avenant signé par les fédérations et syndicats de la branche et agréé, le texte de la CCB demeure inchangé bien que potentiellement non-applicable.

De la même manière certaines dispositions sont exclues de l'extension ou font l'objet de réserves. Il est donc indispensable de consulter l'arrêté d'extension en annexe du présent document car en général cela signifie qu'il y a un problème juridique et donc éventuellement que la disposition en cause n'est pas applicable.

En cas de doute, n'hésitez pas à solliciter le service juridique d'UNA.

Sommaire

Sommaire	2
Titre I. Les dispositions communes	14
Article 1. Champ d'application	14
Article 2. Durée – Prise d'effet	14
Article 3. Adhésion	14
Article 4. Révision	15
Article 5. Dénonciation	15
Article 6. Sécurisation juridique	15
Article 7. Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes	16
Titre II. Les relations collectives de travail	17
Chapitre 1 Création du fonds d'aide au paritarisme	17
Article 1. Fonds d'aide au paritarisme	17
Article 2. Financement du fonds d'aide au paritarisme	17
Article 3. Montant de la cotisation	17
Article 4. Collecte de la cotisation (réservé)	18
Article 5. Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme	18
Article 6. Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)	18
Article 7. Date d'effet	18
Article 8. Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile	18
Chapitre 2 Relations collectives au niveau de la branche	18
A. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ...	19
Article 9. Négociation	19
Article 10. Interprétation	21
Article 11. Fonctionnement de la CPPNI	22
Article 12. Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI	22
B. Commission paritaire nationale de suivi	22
Article 13. Attribution et objet	22
Article 14. Composition et fonctionnement	22
C. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle / Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle / Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds de la Formation	23
D. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux.	28
Article 18. Modalités d'exercice de ce droit	28
Chapitre 3 Relations collectives au niveau de l'entreprise	28
Article 19. Droit d'expression	28
Article 20.1. Exercice du droit syndical	30
Article 22.1. Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus	32
Article 22.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP	32
Article 23.1. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus	32
Article 23.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP	34

Article 24.1. L'exercice du dialogue social local.....	34
Article 24. 2.....	Le crédit temps
Article 24.3. Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale	35
Article 25.1.	Comité social et économique
Article 25.2.	Comité social et économique central
Préambule : Sécurisation juridique	41
Article 26.1. Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise	42
Article 26.2. Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise	44
E. La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS).....	44
Article 28. Observatoire paritaire de branche de la négociation collective	44
Article 28.1. Attribution et objet.....	44
Titre III. Les emplois	46
Préambule.....	46
Partie 1 Définition des emplois.....	48
Chapitre 1 Les principes généraux	48
Article 1. Introduction	48
Article 2. Positionnement des emplois par filière et par catégorie	49
Article 3. Définition des emplois.....	50
Chapitre 2 Filière d'intervention	50
Article 4. Préambule	50
Article 5. Catégorie employé.e.....	50
Article 5.1. Intervenant.e employé.e de degré 1	50
Article 5.2. Intervenant.e employé.e de degré 2	51
Article 6. Catégorie technicien.ne – agent.e de maîtrise	52
Article 6.1. Intervenant.e technicien.ne /agent.e de maîtrise de degré 1	52
Article 6.2. Intervenant.e technicien.ne /agent.e de maîtrise de degré 2	53
Article 7. Catégorie cadre	54
Article 7.1. Intervenant.e cadre de degré 1	54
Article 7.2. Intervenant.e cadre de degré 2.....	55
Chapitre 3 Filière support.....	56
Préambule	56
Article 8. Catégorie employé.e.....	56
Article 8.1. Employé.e de degré 1.....	56
Article 8.2. Employé.e de degré 2.....	57
Article 9. Catégorie technicien.ne / agent.e de maîtrise	57
Article 9.1. Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1.....	57
Article 9.2. Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 2.....	58
Article 10. Catégorie cadre	59
Article 10.1. Cadre de degré 1	59
Article 10.2. Cadre de degré 2.....	60
Partie 2 Système de classification et rémunération	62
Chapitre 1 Les principes généraux	62
Article 11. Principes de classification.....	62
Article 12. Principes de rémunération.....	62
Chapitre 2 Les grilles de classification	63
Article 13. Filière intervention – employé.e.....	69
Article 13.1. Conditions de passage dans les échelons.....	70

Article 13.2. Salaire de base à temps plein des employé.e.s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons.....	71
Article 14. Filière intervention – technicien.ne / agent.e de maîtrise	71
Article 14.1. Conditions de passage dans les échelons.....	71
Article 14.2. Salaire de base des Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons.....	73
Article 15. Filière intervention – cadre	73
Article 15.1. Conditions de passage dans les échelons.....	73
Article 15.2. Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons	74
Article 16. Filière support – employé.e	74
Article 16.1. Conditions de passage dans les échelons.....	74
Article 16.2. Salaire de base des employé.e.s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons	76
Article 17. Filière support – Technicien.ne / agent.e de maîtrise	76
Article 17.1. Conditions de passage dans les échelons.....	76
Article 17.2. Salaire de base des Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons	77
Article 18. Filière support – cadre	77
Article 18.1. Conditions de passage dans les échelons.....	77
Article 18.2. Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons	79
Chapitre 3 Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)	79
Article 19. Principes	79
Article 19.1. Les ECR pérennes et personnels	80
Article 19.2. Les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail	85
Article 19.3. Les ECR spécifiques aux Cadres	87
Titre IV. Les relations individuelles de travail	100
Chapitre 1 Dispositions particulières.....	100
Article 1. Principe.....	100
Article 2. Le domicile	100
Article 3. Usager et déontologie.....	100
Article 4. L'exercice individuel du travail	101
Article 5. L'obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel.....	101
Article 6. Les risques de situations de maltraitance	101
Article 7. Neutralité professionnelle	101
Chapitre 2 Les principes qui gouvernent les relations individuelles du travail	102
Article 8. Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail.....	102
Article 9. Dispositions relatives au harcèlement	102
Chapitre 3 Les relations contractuelles	102
Article 10. Les relations de travail.....	102
Article 11. Formalités d'embauche	102
Article 11.1. Dispositions relatives au contrat à durée déterminée	102
Article 11.2. Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée	102
Article 12. Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur	103
Article 13. Documents à disposition ou remis par l'employeur.....	103
Article 14. Modification du contrat de travail	104

Article 15. Priorité d'embauche ou réintégration	104
Article 16. Période d'essai	104
Article 16.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée.....	104
Article 16.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée	105
Article 17. L'ancienneté	105
Article 17.1. Reprise d'ancienneté lors de l'embauche	105
Article 17.2. Incidence des absences sur l'ancienneté	106
Article 18. Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou temps plein	106
Article 18.1. Bénéficiaires	106
Article 18.2. Demande	106
Article 18.3. Réponse de l'employeur	107
Article 18.4. Recours du salarié.....	107
Chapitre 4 La santé au travail et la prévention des risques professionnels	
.....	107
Article 19. Sécurité des salariés et droit de retrait	107
Article 20. Prévention des risques	107
Article 21. Santé au travail.....	108
Article 21.1. Préambule	108
Article 21.2. Suivi national	108
Article 21.3. Suivi des salariés.....	108
Article 21.4. Suivi local	108
Article. 21.5. Prévention de la pénibilité	109
Article. 21.5.1. Préambule.....	109
Article. 21.5.2. Objet	109
Article. 21.5.3. Engagements de la Branche.....	109
Article. 21.5.4. Le champ de la pénibilité	110
Article. 21.5.5. Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises.....	110
Article. 21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité	
111	
Article. 21.5.7. Les axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la Branche	113
Article. 21.5.8. Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise	115
Article. 21.5.9. Suivi national de l'accord au niveau de la Branche.....	116
Article. 21.6. Prévention des risques psychosociaux	116
Article. 21.6.1. Préambule.....	116
Article. 21.6.2. Champ d'application.....	116
Article. 21.6.3. Définition des risques psychosociaux	116
Article. 21.6.4. Les situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou les facteurs de risques dans la Branche)	117
Article. 21.6.5. Les engagements de la Branche	117
Article 22. Rôle de la médecine du travail.....	120
Chapitre 5 Les évènements intervenant dans la relation de travail	121
Article 23. Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisation d'absence pour représentation ou activités diverses	121
Article 24. Les congés	121
Article 24.1. Congés payés annuels.....	121
Article 24.2. Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers.....	125
Article 24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.....	125

Article 24.4. Congé d'ancienneté	126
Article 24.5. Congés de courte durée	126
Article 24.6. Congés liés à la maternité et à la paternité.....	128
Article 24.7. Autres congés.....	128
Article 25. Les absences.....	130
Chapitre 6 Rupture du contrat de travail.....	130
Article 26. Licenciement et autres modes de rupture.....	130
Article 26.1. Contrat à durée indéterminée	130
Article 26.2. Rupture du contrat à durée déterminée	132
Article 27. Démission.....	132
Article 28. Rupture conventionnelle	133
Article 29. Retraite / Cessation d'activité des salariés âgés	133
Article 29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite	133
Article 29.2. Montant de l'indemnité conventionnelle.....	133
Titre V. Durée et organisation du temps de travail	136
Chapitre 1 La durée du travail.....	136
A. Principes généraux sur la durée du travail	136
Article 1. Principes généraux	136
Article 2. Définition du temps de travail effectif	136
Article 3. Durée et organisation de certains temps de travail effectif .	139
Article 4. Durée minimale d'intervention	140
Article 5. Durée quotidienne du travail	140
Article 6. Durée maximale hebdomadaire.....	140
Article 7. Amplitude du travail	141
Article 8. Durée légale du travail.....	141
Article 9. Durée mensuelle du travail rémunéré.....	141
Article 10. Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel .	141
Article 11. Durée du travail et femmes enceintes	141
Article 12. Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires	141
Article 12.1. Repos quotidien.....	141
Article 12.2. Repos hebdomadaire	141
Article 12.3. Pause	145
Article 12.4. Temps de repas.....	147
Article 13. Les interruptions	147
Article 14. Les déplacements.....	151
Article 14.1. Préambule	151
Article 14.2. La prise en charge des déplacements	151
Article 14.3. Indemnisation des frais de déplacement	156
Article 14.4. Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels .	160
Article 14.5. Clause suspensive et date d'effet.....	160
Article 15. Frais de trajet.....	161
B. Travail du dimanche et des jours fériés.....	161
Article 16. Nature des interventions	161
Article 17. Rythme de travail du dimanche et des jours fériés	161
Article 17.1. Rythme de travail du dimanche	161
Article 17.2. Rythme de travail des jours fériés.....	161
Article 17.3. Modalités d'organisation	161
Article 18. Rémunération	161
Article 19. Conditions d'intervention	161
Article 20. Refus du salarié.....	163

C.	Les temps d'astreinte	164
Article 21.	Définition de l'astreinte	164
Article 22.	Principes généraux	164
Article 23.	Organisation des astreintes	165
Article 24.	Rémunération	165
Chapitre 2	Le travail de nuit	165
Article 25.	Définition du travail de nuit	165
A.	Les travailleurs de nuit	165
Article 26.	Définition du travailleur de nuit.....	165
Article 27.	Interdiction du travail de nuit.....	166
Article 28.	Les cas d'interventions de nuit.....	166
Article 28.1.	L'intervention sédentaire de nuit.....	166
Article 28.2.	L'intervention itinérante de nuit.....	166
Article 29.	Mise en place du travail de nuit	166
Article 29.1.	Information et consultation des représentants du personnel 166	
Article 29.2.	Consultation du médecin du travail.....	166
Article 29.3.	Conditions de travail	166
Article 30.	Organisation du travail de nuit	167
Article 30.1.	Durée quotidienne du travail de nuit	167
Article 30.2.	Durée hebdomadaire du travail de nuit.....	167
Article 30.3.	Pause	167
Article 30.4.	Délai de prévenance.....	167
Article 30.5.	Obligation de mise en place d'un référent des salariés	167
Article 31.	Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales....	167
Article 31.1.	Respect de la vie familiale	167
Article 31.2.	Priorité d'affectation	168
Article 31.3.	Transport des salariés sur le lieu de travail	168
Article 32.	Contrepartie de la sujétion du travail de nuit.....	169
Article 32.1.	Rémunération	169
Article 32.2.	Compensation en repos.....	169
B.	Les salariés travaillant occasionnellement la nuit.....	169
Article 33.	Nature du travail de nuit occasionnel.....	169
Article 34.	Accès au travail de nuit occasionnel.....	169
Article 34.1.	Principe du volontariat	169
Article 34.2.	Possibilité de refuser d'intervenir la nuit	169
Article 34.3.	Information du salarié du planning des nuits	169
Chapitre 3	L'aménagement du temps de travail.....	170
Article 36.	Préambule	170
A.	Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail.....	170
Article 37.	Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance.....	170
Article 38.	Information/consultation.....	173
B.	Modes d'aménagement du temps de travail.....	174
Article 39.	Organisation hebdomadaire	174
Article 40.	Les heures supplémentaires.....	174
Article 41.	Les heures complémentaires.....	174
Article 42.	Répartition du temps de travail sur une période de deux semaines	174

Article 43. Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos	175
Article 43.1. Aménagement annuel du temps de travail avec octroi de jours de repos	175
Article 43.2. Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos	176
C. Contrat à durée indéterminée intermittent	177
Article 44. Préambule	177
Article 45. Principe	177
Article 46. Contrat de travail	177
Article 47. Salariés concernés	178
Article 48. Ancienneté	178
Article 49. Rémunération	178
Article 50. Durée du travail	178
Article 51. Périodes travaillées et non travaillées	179
Article 52. Dépassement de la durée du travail	179
Article 53. Divers	179
D. Le Compte Epargne Temps	179
Article 54. Ouverture du Compte Epargne Temps	179
Article 55. Alimentation du Compte Epargne Temps	180
Article 55.1. Alimentation en temps	181
Article 55.2. Alimentation en argent	181
Article 55.3. Formalités liées à l'alimentation du Compte Epargne Temps	182
Article 56. Utilisation du Compte Epargne Temps	182
Article 56.1. Conditions d'utilisation	182
Article 56.2. Utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congés	182
Article 56.3. Utilisation sous forme monétaire	182
Article 56.4. Renonciation du salarié à l'utilisation de son compte	183
Article 57. Gestion du compte épargne temps	183
Article 57.1. Gestion par un organisme collecteur	183
Article 57.2. Valorisation d'une journée	183
Article 57.3. Rémunération du salarié	183
Article 57.4. Retour du salarié	184
Article 58. Rupture du Contrat de travail	184
Article 59. Liquidation automatique du Compte Epargne Temps	184
Article 60. Les conditions de garantie du CET	184
Article 61. Décès du salarié	185
Chapitre 4 Dispositions spécifiques aux cadres	185
Article 62. Cadres « autonomes »	185
Article 63. Forfaits annuels en heures et en jours	185
Article 63.1. Salariés visés	185
Article 63.2. Dispositions communes	185
Article 64. Le forfait annuel en heures	185
Article 64.1. Principe	185
Article 64.2. Régime juridique	186
Article 64.3. Rémunération	186
Article 65. Le forfait annuel en jours	186
Article 65.1. Régime juridique	187
Article 65.2. Rémunération	187

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation	189
Article 1. Préambule	189
Chapitre 1 Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie	190
Article 2. Principe.....	190
A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale	190
Article 3. Articulation formation initiale / formation continue.....	190
B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications.....	190
Article 4. Objectif	190
Article 5. Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés.....	191
Article 6. Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation.....	191
Article 7. L'entretien professionnel.....	192
Article 8. Le bilan de compétences.....	194
Article 9. La validation des acquis de l'expérience (VAE).....	194
Article 10. Le passeport formation	195
Article 11. Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement	195
Article 12. Accueil de stagiaires.....	195
Article 13. Fonction tutorale.....	196
Article 14. Formation des administrateurs bénévoles	196
Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle	197
Article 15. Dispositions générales.....	197
A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure	197
Article 16. Le plan de développement des compétences	197
B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié	199
Article 17. Le compte personnel de formation (CPF).....	199
Article 18. Dispositif	201
C. Dispositifs de formation en alternance	203
Article 19. Le contrat de professionnalisation	203
Article 20. La promotion ou reconversion par alternance	204
Article 21. Le contrat d'apprentissage	206
Article 22. La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance.....	208
Chapitre 3 Les priorités d'action de la branche	209
Article 23. Priorités d'action en matière de formation continue	209
Article 24. Axes fondamentaux	209
Article 25. Priorités triennales	209
Chapitre 4 Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche	210
A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	210
Article 26. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications... ..	210
B. Opérateur de compétences (OPCO).....	211
Article 27. Objets et missions	211
Article 28. Désignation.....	212
C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue.....	212

Article 29. La contribution légale.....	212
Article 30. La contribution conventionnelle	212
Article 31. Contribution supplémentaire conventionnelle	213
D. Financements complémentaires	213
Article 32. Mobiliser des cofinancements et aides publiques à la formation	213
Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.....	213
Article 33. Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés	213
Titre VII. Garanties sociales.....	214
Maintien de salaire, prévoyance et complémentaire santé.....	214
Chapitre 1 Maintien de salaire et prévoyance	214
A. Maintien de salaire	214
Article 1. Garantie Maintien de salaire	214
Article 1.1. Personnel concerné	214
Article 1.2. Définition de la garantie	215
Article 1.3. Délai de carence.....	215
Article 1.4. Montant des prestations	217
Article 1.5. Salaire de référence	218
Article 1.6. Durée de la garantie	219
B. Prévoyance	220
Article 2. Garantie incapacité temporaire.....	220
Article 2.1. Personnel concerné.....	220
Article 2.2. Définition de la garantie incapacité	220
Article 2.3. Point de départ du service des prestations.....	220
Article 2.4. Durée du service des prestations	220
Article 2.5. Montant des prestations	220
Article 2.6. Financement.....	221
Article 3. Garantie invalidité	221
Article 3.1. Personnel concerné.....	221
Article 3.2. Définition de la garantie	221
Article 3.3. Montant des prestations	222
Article 4. Clause communes aux garanties incapacité - invalidité	222
Article 4.1. Salaire de référence	222
Article 4.2. Limitation des prestations	222
Article 4.3. Revalorisation des prestations.....	223
Article 5. Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie.	223
Article 5.1. Personnel concerné.....	223
Article 5.2. Définition de la garantie	223
Article 5.3. Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)	223
Article 5.4. Salaire de référence	223
Article 6. Garantie rente éducation	223
Article 6.1. Personnel concerné.....	224
Article 6.2. Définition de la garantie	224
Article 6.3. Durée de la prestation	224
Article 6.4. Définition des enfants à charge	224
Article 6.5. Revalorisation des rentes éducation :	225
Article 7. Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail.....	225

Article 7.2. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès	225
Article 7.3. Définition de la garantie décès.....	225
Article 8. Risques en cours à la date d'effet du régime.....	225
Article 9. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail	226
Article 9.1. Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur	226
Article 9.2. Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur.....	227
Article 9.3. Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension de contrat de travail non indemnisée	227
Article 9.4. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité	227
C. Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance	228
Article 10. Exclusions - Prescription	228
Article 11. Cotisation et répartition des cotisations	229
Article 11.1 : Cotisation et répartition des cotisations	229
Article 11.2 : réservé	230
Article 11.3 : réservé	230
Article 11.3.1	Frais et chargements de gestion
Article 11.4	230
Article 11.5	230
Article 12. Gestion du régime	230
Article 12.1. Comptes de résultats et statistiques	231
Article 13. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation	232
Article 14. Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile.....	233
Article 14.1 Fonds social de branche.....	233
Article 14.2 Fonds social des entreprises n'entrant dans la mutualisation de branche	234
Article 15. La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance	234
Chapitre 2 Complémentaire santé	235
Article 16. Champ d'application du régime de complémentaire santé .	235
Article 17. Les bénéficiaires de la garantie	235
Article 17. 1	Bénéficiaires à titre obligatoire
Article 17.2 Les cas dérogatoires / les dispenses d'affiliation	235
Article 17.3. Versement santé.....	237
Article 18. Amélioration de la couverture frais de santé du salarié	237
Article 19. Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié	238
Article 20. Définition du conjoint et des enfants à charge	238
Article 20.1. Conjoint	238
Article 20.2. Enfants à charge.....	238
Article 21. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé	239
Article 21.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité	239
Article 21.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la LOI EVIN	240
Article 22. Conditions de la garantie frais de santé.....	240

Article 23. Tableau des garanties	241
Article 24. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle	262
Article 25. Conditions de suspension de garanties	262
Article 26. Conditions de cessation des garanties	263
Article 27. Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé.....	263
Article 28. Cotisations.....	263
Article 28.1. Montant de la cotisation.....	263
Article 28.2. Obligation des structures adhérentes, adhésion, affiliation et paiement des cotisations	Erreur ! Signet non défini.
Article 29. Modalités d'adhésion et de mutualisation	265
Article 29.1. Organismes désignés	265
Article 29.2. Clause de migration ou antériorité	266
Article 29.3. Conditions de réexamen de la mutualisation	267
Article 30. Fonds social.....	267
Article 31. Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile.....	267
Article 32. Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé.....	267
Titre VIII. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	268
Article 1. Préambule	268
Article 2. Recrutement	268
Article 3. Egalité salariale	269
Article 4. Formation professionnelle continue	269
Article 5. Promotion et déroulement de carrière	270
Article 6. Communication.....	270
Article 6.1. Au niveau de la branche	270
Article 6.2. Au niveau de la structure	271
Article 7. Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la branche.....	271
Article 7.1. Aide financière	271
Article 7.2. Négociation dans les entreprises.....	271
Titre IX. Emploi des travailleurs handicapés.....	272
Article 1. Préambule	272
Article 2. Distinction des filières	272
Article 2.1. Les métiers administratifs	273
Article 2.2. Les métiers d'intervention	273
Article 3. Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation	273
Article 4. Adaptation aux mutations technologiques	274
Article 5. Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement	274
Article 6. Situation des salariés dont le handicap s'aggrave	274
Article 7. Suivi.....	275
Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors	276
Chapitre I. Contrat de génération	276
Préambule	276
Article 1. Objet.....	277
Article 2. Les salariés concernés	277
Article 3. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes	277

Article 3.1. Les objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI	277
Article 3.2. Les modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures	278
Article 3.2.1 La mise en place d'un parcours d'accueil	278
Article 3.2.2 La désignation d'un référent	278
Article 3.3. La mise en œuvre d'un entretien de suivi	279
Article 3.4. Accès à la formation professionnelle	279
Article 3.5. Emplois d'avenir	280
Article 3.6. Le recours à l'alternance	280
Article 3.7. Le recours et l'organisation des stages	280
Article 4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés	281
Article 4.1. Les objectifs chiffrés	281
Article 4.1.1 Les embauches	282
Article 4.1.2 Le maintien dans l'emploi	282
Article 4.2. Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	282
Article 4.3. Les actions prioritaires	282
Article 4.4. La transmission des savoirs et des compétences	285
Article 5. Les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	285
Article 6. Durée	286
Annexe. Diagnostic préalable à la négociation d'un accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	287
Annexes	296
Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	297
Accord de la branche de l'aide à domicile relatif aux temps modulés signé le 30 mars 2006 ⁽¹⁾	298
Accord relatif à la contribution aux œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise signé le 21 mai 2010	341
Accord de branche valant règlement intérieur de la Commission de validation des accords d'entreprise de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) signé le 25 janvier 2011	342
Accord de branche de désignation de l'OPCO signé le 21 novembre 2018	349
Arrêtés d'extension	351
Arrêté du 18 décembre 2006 au Journal officiel du 27 décembre 2006 portant extension de l'accord collectif conclu le 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, conclu dans le secteur de l'aide à domicile	352
Arrêté du 23 décembre 2011 au Journal Officiel du 29 décembre 2011 portant extension de la Convention Collective Nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et des avenants n°1 et n°2	354
Arrêté du 11 mars 2015 au Journal Officiel du 24 mars 2015 portant extension de l'avenant n°19 à la CCB	357
Arrêté du 20 novembre 2015 au Journal Officiel du 16 décembre 2015 portant extension de l'avenant n°20 à la CCB	358

Titre I. Les dispositions communes

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application de la présente convention collective.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions de la présente convention.

Article 2. Durée – Prise d'effet

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Pour que la présente convention collective prenne effet, celle-ci doit être agréée et étendue. Cependant, elle entre en vigueur le 1^{er} janvier qui suit la date de publication au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national selon les dispositions légales et réglementaires ou toute organisation employeur représentative au plan national qui n'est pas partie prenante à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention et fait l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 4. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention collective moyennant un préavis de trente jours.

Cette révision est demandée par lettre recommandée adressée aux parties signataires ou adhérentes. Cette lettre doit comporter l'indication des articles dont il est demandé la révision et une proposition de nouvelle rédaction.

Au plus tard dans un délai d'un mois à partir de la fin du préavis, les parties doivent s'être rencontrées en vue de la négociation d'un nouveau texte.

L'accord portant révision de la convention peut être conclu par l'intégralité ou une partie des signataires de la présente convention.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de la dernière révision sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte. Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle disposition légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

Article 5. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus selon les dispositions légales et réglementaires.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou à défaut, pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois. Au vu de l'état d'avancement des négociations, les partenaires sociaux pourront unanimement convenir de prolonger la période de 18 mois fixée ci-dessus.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention, à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent les avantages individuels acquis du fait de la convention dénoncée.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail, et du greffe du conseil de prud'hommes.

Toutefois, la partie signataire qui a dénoncé la convention pourra, pendant ce délai de préavis revenir sur sa décision.

Article 6. Sécurisation juridique

Article modifié par l'avenant n°37 signé le 19 décembre 2017, agréé par arrêté du 4 juillet 2018 publié au JO du 13 juillet 2018

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Article 7. Substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

Les dispositions conventionnelles suivantes et l'ensemble de leurs avenants sont supprimés et remplacés par les dispositions du présent texte :

- convention collective nationale concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR du 6 mai 1970 et ses avenants ;
- convention collective nationale des organismes d'aide ou de maintien à domicile du 11 mai 1983 et ses avenants ;
- convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970 et ses avenants ;
- accords collectifs UNACSS du 24 mai 1993 et leurs avenants ;
- accord collectif de la branche de l'aide à domicile sur un statut des salariés à temps partiel signé le 19 avril 1993 ;
- accord collectif professionnel de la branche aide à domicile relatif aux commissions paritaires et paritaires mixtes de négociation signé le 26 décembre 1996 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à l'organisation du travail signé le 31 octobre 1997 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de conciliation signé le 31 octobre 1997 ;
- accord collectif de la branche professionnelle de l'aide à domicile relatif à la commission de suivi des accords signé le 31 octobre 1997 ;
- accord de la branche aide à domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail signé le 6 juillet 2000 à l'exception de ses articles 2, 5, 6.2.1 et 6.2.2. ;
- accord collectif de la branche de l'aide à domicile du 29 mars 2002 relatif aux emplois et rémunérations ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la formation tout au long de la vie et à la politique de professionnalisation signé le 16 décembre 2004 ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif au champ d'application des accords de branche signé le 7 septembre 2005 ;
- accord de la branche de l'aide à domicile relatif à la non discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors signé le 27 octobre 2009.

Titre II. Les relations collectives de travail

Titre modifié par l'avenant n°41 signé le 3 septembre 2019, agréé par arrêté du 20 décembre 2019 publié au JO du 22 janvier 2020 et étendu par arrêté du 1^{er} juillet 2022 publié au JO du 13 juillet 2022

Chapitre 1 Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1. Fonds d'aide au paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de relations sociales et de négociation de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit qui anime les signataires dans la création d'un fonds d'aide au paritarisme garantissant le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

Ce fonds d'aide au paritarisme est destiné à financer :

- les remboursements des frais de repas, de transport et d'hébergement, ainsi que les remboursements éventuels de salaires aux organismes employeurs et aux organisations syndicales composant les délégations appelées à participer aux réunions :
 - o de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
 - o de la commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance
 - o de la commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé
 - o des commissions paritaires nationales de suivi,
 - o de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
 - o des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelles (CPREFP)

Et

- o des journées ou demi-journées de préparations des commissions, telles que prévues dans la présente convention collective.
- les temps de réunion des groupes de travail paritaires dès lors qu'ils sont mis en place par les partenaires sociaux.
- la prise en charge du temps de préparation de ces groupes de travail est appréciée au cas par cas par les partenaires sociaux.
- la réalisation d'études décidées paritairement
- l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux tel que prévu à l'article II.18.
- l'exercice du dialogue social local tel que prévu à l'article II.25.
- les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

Article 2. Financement du fonds d'aide au paritarisme

Le financement du fonds d'aide au paritarisme est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute de l'entreprise.

Article 3. Montant de la cotisation

La cotisation est fixée à 0,040%. Elle est appelée dès le premier euro.

Une négociation sur le taux de cotisation sera engagée l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention et périodiquement tous les 3 ans à compter de cette date.

Par ailleurs, l'article L2135-10 du code du Travail fixe une contribution qui ne pourra excéder 0,02% assise sur les rémunérations versées aux salariés mentionnés l'article L. 2111-1 du Code du Travail et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Cette contribution fait l'objet d'un recouvrement à l'identique des cotisations du régime général de sécurité sociale.

Si cette contribution est inférieure à 0,02%, le reliquat sera affecté au fonds d'aide au paritarisme prévu au présent chapitre.

Article 4. Collecte de la cotisation (réservé)

Article 5. Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme

L'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme de la branche de l'aide à domicile créée par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et les Fédérations ou Unions d'employeurs a pour mission d'assurer la gestion du fonds en conformité avec les principes fixés à l'article II.1. de la présente convention.

Article 6. Modalités de suivi et d'affectation des fonds (réservé)

Article 7. Date d'effet

La période de référence de recouvrement commence sur l'année civile qui suit la publication au journal officiel de l'arrêté d'agrément de la présente convention collective.

Article 8. Les organisations représentatives dans la branche de l'aide à domicile

Les organisations représentatives au niveau de la branche sont celles remplissant les conditions légales et réglementaires.

Chapitre 2 Relations collectives au niveau de la branche

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

30 mars 2017

Avis n°22/2017

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : les frais des représentants aux commissions paritaires (CCB – titre II, chapitre 2)

Objet de la demande de conciliation :

Certaines associations attendent toujours le mois suivant pour rembourser les frais des salariés qui se rendent aux commissions nationales ou régionales. Ce décalage de remboursement engendre des difficultés financières pour les salariés concernés.

Position interprétation du demandeur :

Rien ne stipule dans la CCB se décalage de remboursement.

POSITION : l'association rembourse automatiquement le ou la salarié-e dès réception de la demande de remboursement et des justificatifs annexés.

Position de la commission :

L'employeur prend en charge les frais des représentants aux commissions paritaires, dans les conditions prévues au chapitre 2 du titre II de la convention collective.

Le représentant doit produire ses justificatifs de frais professionnels après chaque commission paritaire.

Le remboursement intervient le plus rapidement possible et au plus tard lors du versement du salaire du mois au cours duquel les justificatifs ont été transmis à l'employeur.

A. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

La commission a deux types de missions principales, la première relative à la négociation (article II.9) et la seconde relative à l'interprétation (article II.10).

Article 9. Négociation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour mission notamment de négocier les avenants à la présente convention collective de branche.

Elle représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Par décision unanime, la CPPNI peut mandater un binôme paritaire afin de la représenter.

Les partenaires sociaux de la Branche se réunissent périodiquement pour négocier sur les thèmes devant obligatoirement être abordés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les accords signés en CPPNI ne peuvent pas être remis en cause dans un sens moins favorable par des accords d'entreprises sauf dispositions légales et réglementaires.

Article 9.1. Représentation aux réunions

L'importance de la représentation est laissée au libre choix des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche au sens de l'article II.8. et des fédérations et unions d'employeurs, dans la limite de 5 représentants pour chacune.

Article 9.2. Participation aux frais

Pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme prend en charge les frais dans les conditions suivantes :

Personnes prises en charge :

Les remboursements sont limités à :

- trois représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche

Et

- d'un nombre équivalent de représentants employeurs issus de structures adhérentes à une fédération ou union d'employeurs.

Rémunérations :

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires nationales visées à l'article II.9. est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- De 50 à 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.
- Pour un trajet au-delà de 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...)

Frais de transport et d'hébergement

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2ème classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 6 fois le Minimum Garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le Minimum Garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 30 fois le Minimum Garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

**Commission nationale paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
19 décembre 2017**

Avis n°27/2017

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : La prise en charge du temps de travail pour les commissions paritaires de branche (article II-9.2)

Objet de la demande de conciliation :

Selon l'article II-9.2 de la CCB, relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

« Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé aux commissions paritaires nationales visées à l'article II.9. est accordé au salarié qui participe à ces réunions. Les heures de participation et de préparation des réunions sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure employeur fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante : De 50 à 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Pour un trajet au-delà de 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...) »

Des règles équivalentes existent pour les CPNEFP et les CPREFP (article II-17.2).

Un employeur refuse de comptabiliser ces temps en qualité de temps de travail effectif arguant l'incompatibilité avec l'article L3123-14 du code du travail, selon lequel « Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé. »

Position interprétation du demandeur :

Les temps afférents aux commissions paritaires sont du temps de travail effectif mais ne sont en aucun cas assimilables à un crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise.

Les temps afférents aux commissions paritaires ne sont donc pas imputables au crédit d'heures de délégation.

Ces temps de préparation et commission viennent s'ajouter au compteur d'heures de travail effectuées par la salariée.

Position de la commission :

Les heures de participation et de préparation aux commissions paritaires de branche, y compris les temps de déplacement, sont du temps de travail effectif qui n'est pas assimilé à des heures de délégation et à ce titre elles ne sont pas soumises à l'article L3123-14 du code du travail.

Ces temps ne sont donc pas imputés sur le crédit d'heure et, s'ils ne correspondent pas avec l'horaire de travail du salarié, ils viennent s'ajouter au nombre d'heures de travail effectuées par le salarié sans aucune limitation possible et ce, y compris lorsqu'il a un contrat à temps partiel.

Article 10. Interprétation

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Elle est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentant de fédération ou unions d'employeurs représentatifs dans la Branche.

Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de deux mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

Article 11. Fonctionnement de la CPPNI

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lorsque la CPPNI est mixte, la Présidence est assurée par le représentant du Ministère du Travail.

En dehors de ce cas la Présidence est assurée alternativement à chaque séance par un représentant du collège Employeur et un représentant du collègue Salarié.

Article 12. Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les structures de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) leurs conventions et accords d'entreprise, comportant des dispositions relatives à la durée du travail, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps.

La partie la plus diligente transmet ces conventions et accords d'entreprise à la CPPNI. Elle informe les autres signataires de ces conventions et accords d'entreprise de cette transmission.

Ces conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse postale de la CPPNI :

CPPNI Branche de l'aide à domicile c/o AGFAP

184 A rue du Faubourg Saint Denis

75484 Paris Cedex 10

La CPPNI accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis.

B. Commission paritaire nationale de suivi

Article 13. Attribution et objet

Une commission paritaire nationale de suivi est chargée d'assurer le suivi de l'application des textes conventionnels.

Article 14. Composition et fonctionnement

a) Composition

La commission est composée paritairement en nombre égal de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la branche représentative dans la Branche.

b) Saisine

La commission est saisie par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une fédération nationale d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Après réception de la saisine, la commission se réunit dans un délai de 2 mois maximum déduction faite des périodes de congés scolaires d'été.

c) Avis

Les avis de la commission sont pris à l'unanimité.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard lors de la commission paritaire suivante.

Les avis sont adressés aux membres de la commission paritaire nationale de suivi ainsi qu'aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. S'il s'agit d'un litige individuel, l'avis est également transmis aux parties à l'origine de la saisine.

d) Présidence et secrétariat

La commission est présidée alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Le président est désigné alternativement par le collège auquel il appartient.

Le secrétariat de la commission est assuré alternativement à chaque séance par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

e) Dossier à constituer

Lorsque la commission est amenée à statuer sur la situation d'un ou de plusieurs salariés, la demande doit être accompagnée d'un rapport écrit circonstancié et des pièces nécessaires pour une étude préalable de la ou des questions soumises.

C. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle / Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle / Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds de la Formation

Titre modifié par l'avenant n°48 signé le 21 janvier 2021, agréé par arrêté du 28 juillet 2021 publié au JO du 1^{er} août 2021 et étendu par arrêté du 17 septembre 2021 publié au JO du 28 septembre 2021

Article 15. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (C P N E F P) et Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)

Article 15.1. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (C P N E F P)

Article 15.1.1 Composition

La CPNEFP est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs représentatives dans la branche.

Les remboursements sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 15.1.2. Missions

Les missions de la CPNEFP sont les suivantes :

- examiner l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles au regard des informations issues de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications,
- élaborer et proposer des orientations générales en matière d'emploi dans la branche, évaluer par ailleurs les besoins en matière d'emploi au regard des évolutions sociologiques et démographiques ainsi que la situation économique de la branche, en étudier les effets sur les classifications et faire toute proposition nécessaire,
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d'évaluation des actions de formation,
- proposer aux partenaires sociaux les priorités et orientations en matière de formation professionnelle au regard de l'ensemble des exigences légales et réglementaires et des dispositions de la présente convention qui les complètent,
- s'assurer de la mise en œuvre effective de ces priorités et orientations et prendre les dispositions en conséquence. Ces dispositions préciseront des objectifs quantitatifs et qualitatifs (flux, filière, diplômes, localisations, répartition régionale) et des objectifs de moyens (financement, mesures d'accompagnement, aides publiques et autres),
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

La CPNEFP examine chaque année le rapport réalisé par l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées par la branche au cours de l'année écoulée. Ce rapport propose des objectifs pour l'année à venir.

La CPNEFP examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans la branche sur la base d'un rapport réalisé par l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des dirigeants de structure, des instances représentatives du personnel et des organismes compétents dans le secteur.

Article 15.1.3. Fonctionnement

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNEFP se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

A l'occasion de l'une de ces réunions, la CPNEFP prend connaissance du rapport de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur la situation économique de

l'emploi et sur les évolutions sociologiques et démographiques ainsi que sur les conséquences qui doivent en être tirées en matière de qualification.

Elle élabore des orientations en matière de formation en tenant compte des conclusions de ce rapport.

La CPNEFP établit son règlement de fonctionnement et en assure son évolution.

Article 15.1.4. Relations avec l'OPCO

La CPNEFP transmet chaque année à l'OPCO de la branche les priorités en matière de publics et de formations qu'elle a précisées dans le cadre des priorités triennales définies par les partenaires sociaux.

La CPNEFP est informée de la politique mise en œuvre par l'OPCO.

Article 15.2. Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFP)

Article 15.2.1. Définition

Dans chaque région il est créé une commission paritaire régionale pour l'emploi qui est la représentante régionale de la CPNEFP. A ce titre, elle met en œuvre au plan régional les priorités annuelles établies par la CPNEFP.

Article 15.2.2 Composition

La CPREFP est composée paritairement de 8 représentants titulaires ou de 8 représentants suppléants désignés par la/les fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la Branche et de 8 représentants titulaires ou 8 représentants suppléants désignés par les organisations syndicales représentatives et répartis comme suit :

- 3 représentants titulaires ou 3 représentants suppléants pour la CFDT
- 3 représentants titulaires ou 3 représentants suppléants pour la CGT
- 2 représentants titulaires ou 2 représentants suppléants pour FO

Article 15.2.3 Missions

La CPREFP assure les missions suivantes :

- défendre, auprès des collectivités territoriales et des services administratifs, les intérêts de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels et rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement ;
- assurer la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFP ;
- informer la CPNEFP des évolutions des activités des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région et rédiger un rapport annuel pour la CPNEFP ;
- rendre compte régulièrement à la CPNEFP des rencontres politiques et des engagements envisagés ;
- assurer des délégations spécifiques décidées par la CPNEFP ;
- se réunir une fois par an sous la forme d'observatoire régional paritaire des métiers, afin d'assurer une veille prospective au niveau régional de l'évolution des métiers du secteur.

La CPREFP examine chaque année le rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO, destiné à faire le bilan des actions de formation engagées au cours de l'année écoulée, et proposant éventuellement des objectifs pour l'année à venir.

La CPREFF examine également l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications sur la base d'un rapport réalisé par l'échelon régional de l'OPCO. Les résultats de cet examen, les conclusions et recommandations qu'en tire la CPREFF en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFF.

Article 15.2.4. Fonctionnement

La commission élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPREFF se réunit au minimum deux fois par an et au maximum quatre fois par an. La CPREFF applique le règlement intérieur établi par la CPNEFF.

Article 15.2.5 Relations avec l'OPCO

La CPREFF assure la concertation et la coordination avec l'échelon régional de l'OPCO pour tout ce qui a trait à la mise en œuvre des dispositions arrêtées par la CPNEFF.

Article 16. Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds Conventionnels de Branche (CPNGF)

Article 16.1 Composition

La CPNGF est composée paritairement en nombre égal de deux représentants titulaires et de deux représentants suppléants désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national dans la branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche. Les remboursements se font dans le cadre des règles du paritarisme de la branche. Ils sont limités à deux représentants salariés d'entreprise désignés par organisation syndicale représentative au niveau de la branche.

Article 16.2 Missions

Dans le respect des priorités et orientations définies par la Branche, la Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds, en lien avec l'OPCO, a pour rôle de piloter et de gérer les fonds conventionnels de la formation professionnelle tel que prévu à l'article 30 du présent titre.

Elle définit annuellement les moyens financiers nécessaires à la mise en œuvre des projets qualifiés de la formation professionnelle établis par la Branche et notamment la CPNEFF (Budget, Co-financement, Actions collectives nationales (ACN), territoriales (ACT), demandes d'aides financières (DAF), aide aux CPREFF...).

Elle détermine annuellement les critères d'éligibilité des actions de formation à ces différents projets qualifiés et suit régulièrement l'utilisation des enveloppes financières dédiées à ces projets. La commission établit un rapport annuel à destination de la CPNEFF et CPPNI.

Elle est chargée également en lien avec l'OPCO du suivi du financement des contrats de professionnalisation conclus dans la branche et notamment de ceux des GEIQ.

Article 16.3. Fonctionnement

La commission élit un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans. Le secrétariat est assuré par un représentant de l'OPCO.

La CPNGF se réunit autant de fois que les parties l'estiment nécessaire et au minimum deux fois par an.

Article 17. Participation aux frais

Pour les commissions paritaires autres que les commissions paritaires nationales de négociation et commissions paritaires nationales mixtes de négociation, les frais sont

pris en charge par le fonds de gestion d'aide au paritarisme dans les conditions définies aux articles suivants.

Article 17.1. Personnes prises en charge

En application des articles relatifs à la composition des CPNEFP, CPNGF et CPREFF :

Pour la CPNEFP et la CPNGF, les remboursements sont limités à deux représentants salariés désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche, et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs représentatives dans la branche.

Pour les CPREFF, les remboursements sont limités, aux représentants des CPREFF, titulaires ou suppléants lorsqu'ils remplacent un titulaire, désignés par chaque organisation représentative au niveau de la branche.

Article 17.2. Rémunérations

a) CPNEFP et CPNGF

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPNEFP ou CPNGF (1/2 journée ou une journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions.

Les heures de participation et de préparation aux réunions sont considérées comme temps de travail et rémunérées comme tel.

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- De 50 à 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.
- Pour un trajet au-delà de 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...).

b) CPREFF

Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFF (1/2 journée) est accordé au salarié qui participe à ces réunions

Le temps de transport excédant la durée normale de trajet domicile-siège social de la structure fait l'objet d'une contrepartie. Cette contrepartie est la suivante :

- De 50 à 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion, attribution d'une demi-journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.
- Pour un trajet au-delà de 1200 km aller-retour entre le siège et le lieu de la réunion : attribution d'une journée de repos assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

La distance sera déterminée avec un outil de calcul d'itinéraire (exemple : Mappy, ViaMichelin...).

Article 17.3. Frais de transport et d'hébergement

a) CPNEFP et CPNGF

Le remboursement de frais de transport se fait sur la base du billet SNCF 2ème classe, sur justificatif. Lorsque l'ensemble des frais inhérents au déplacement par chemin de fer est supérieur à ceux d'un voyage par avion, il est possible d'utiliser ce dernier moyen de transport.

Le remboursement des frais de repas est plafonné à 5 fois le Minimum Garanti, sur justificatif.

Le remboursement des frais d'hébergement est plafonné à 20 fois le Minimum Garanti, sur justificatif. Ce remboursement est porté à 25 fois le Minimum Garanti, sur justificatif, pour les hébergements sur Paris.

b) CPREFF

Le règlement des frais de transport et d'hébergement se fait conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux

Article 18. Modalités d'exercice de ce droit

L'enveloppe de 0,020% dédiée à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux doit permettre d'assurer un dialogue social et des négociations de branche de qualité.

- 50% de cette enveloppe est réparti selon les modalités suivantes : 75% réparti à part égale entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et 25% proportionnellement à leur représentativité dans la branche ;
- 50% de cette enveloppe est versé aux organisations professionnelles nationales d'employeurs représentatives dans la branche.

Chapitre 3 Relations collectives au niveau de l'entreprise

Article 19. Droit d'expression

Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective.

Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du service auquel ils appartiennent et dans la structure.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies :

- En présence d'au moins un délégué syndical dans la structure, dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail
- En l'absence de délégué syndical dans la structure ou à défaut d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique.

Le personnel d'encadrement bénéficie du droit d'expression dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Les autres modalités sont définies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'accès de chacun au droit d'expression collectif peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans la structure.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2019**

Avis n°36/2019

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : droit d'expression

Objet de la demande de conciliation :

La convention collective en son article 19 du chapitre 3 du titre 2 octroie à tous les salariés 6 heures de droit d'expression.

Position interprétation du demandeur :

L'article 19 de la convention collective stipule :

Droit d'expression

« Dans toutes les entreprises, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective mis en place dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ce droit s'exerce dans les conditions suivantes :

Un crédit de 6 heures, par an et par salarié, est mis à la disposition des salariés pour permettre l'exercice de ce droit. Ces heures sont considérées comme temps de travail effectif et sont rémunérées comme tel.

Ce droit d'expression est organisé par un protocole d'accord conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Les dispositions légales et réglementaires prévoient en particulier dans le cadre de Article L2281-5 du code du travail, modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 - art. 7 :

« Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail prévue à l'article L. 2242-1. »

De plus le code du travail en son Article L2282-2 stipule :

L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau.

Les salariés se réunissent par atelier ou par bureau au moins une fois tous les deux mois et à raison d'au moins six heures par an pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération. Les salariés s'y expriment dans tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau.

Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner.

L'exercice du droit d'expression est régi par un accord d'entreprise issu de la négociation prévue par le code du travail. Dans le cadre de cet accord ou à défaut d'accord le droit d'expression ne peut avoir une durée inférieure à 6 heures par an et par salarié.

Ce droit d'expression ne peut être fusionné avec les dispositions de l'article 3 du titre V de la convention collective qui instaure a minima 8 heures de temps d'échanges, soutien, organisation du travail.

Position de la commission :

Le droit d'expression vise à permettre l'expression de tous les salariés de la structure.

Ces 6 heures prévues par la convention collective à l'article II.19 ne peuvent pas être fusionnées avec celles prévues à l'article V3 qui fixe des temps de soutien, d'organisation et de répartition du travail.

Le salarié a dont droit chaque année à 6 heures de droit d'expression auxquelles s'ajoutent les temps prévus à l'article V.3. qui sont d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et ceux en charge de la planification.

Article 20. Droit syndical

Article 20.1. Exercice du droit syndical

Article 20.1.1. Liberté syndicale

L'exercice du droit syndical est reconnu et garanti dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que celle pour les salariés d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de leur choix et la liberté d'exercer leur action conformément à la Loi.

Ils s'engagent à la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales et de leurs représentants, et respectent cet engagement pour arrêter leurs décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement et de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

L'employeur ou ses représentants s'interdisent également d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Chaque année, l'employeur informe les salariés par tout moyen de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche.

Ces adresses sont notamment consultables sur le site Internet de la Branche : www.aideadomicile-labranche.fr.

Article 20.1.2. Protection et valorisation du parcours du titulaire d'un mandat syndical

Les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au comité social et économique, les représentants de la section syndicale, les salariés mandatés pour négocier un accord collectif dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et les salariés mandatés pour siéger dans les commissions paritaires nationales et régionales de la branche bénéficient des mesures de protection fixées par la loi et relatives à l'exercice du droit syndical.

Le titulaire d'un mandat syndical bénéficie d'un entretien en début et en fin de mandat dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Article 20.1.3. Affichage et diffusion des communications syndicales – Collecte des cotisations syndicales

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement, sous la responsabilité de l'organisation syndicale intéressée, sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de la structure dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail. Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Article 20.1.4. Local syndical

L'employeur met à disposition des sections syndicales un local convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux mis à leur disposition sont fixées par accord avec l'employeur.

Article 20.1.5. Réunions syndicales

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les réunions syndicales ont lieu en dehors du temps de travail des participants sauf dispositions plus favorable d'un accord d'entreprise et à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Article 20.1.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés par des centres rattachés aux organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés.

Ce congé est attribué conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 21. Section syndicale

La section syndicale a pour rôle de représenter les intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats, tel qu'il est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Sous réserve d'avoir plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, un syndicat peut y constituer une section syndicale dès lors :

- qu'il y est représentatif ;

ou

- qu'il est affilié à une organisation syndicale représentative au plan national et interprofessionnel ;

ou

- qu'il satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, est légalement constitué depuis au moins deux ans et a un champ géographique et professionnel couvrant l'entreprise concernée.

Article 22. Représentant de la section syndicale (RSS)

Article 22.1. Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque syndicat qui constitue une section syndicale peut désigner, si le syndicat n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Il est désigné dans l'attente des prochaines élections professionnelles.

Le mandat de ce représentant prend fin à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise. Le salarié qui perd son mandat de représentant syndical ne peut être désigné à nouveau comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Le représentant de la section syndicale dispose de quatre heures de délégation par mois conformément aux dispositions légales. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme du temps de travail et payées à l'échéance normale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs.

Article 22.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme représentant de la section syndicale.

Celui-ci ne dispose d'aucun crédit d'heures supplémentaire à celui accordé à son mandat de représentant du personnel pour l'exercice de ses fonctions de représentant de la section syndicale.

Article 23. Les délégués syndicaux

Article 23.1. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et plus

a) Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement qui constitue une section syndicale désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège, au moins 10 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement, ou parmi des anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique lorsque :

- Aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions précisées au premier alinéa

- Ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions,
- Ou si l'ensemble des élus qui les remplissent renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

La désignation d'un délégué syndical peut intervenir lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs.

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- De 50 à 999 salariés ETP : 1 délégué
- De 1 000 à 1 999 salariés ETP : 2 délégués
- De 2 000 à 3 999 salariés ETP : 3 délégués
- De 4 000 à 9 999 salariés ETP: 4 délégués
- Au-delà de 9 999 salariés ETP: 5 délégués.

b) Moyens d'actions

1) Crédit d'heures

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Chaque délégué syndical dispose pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel rémunéré comme du temps de travail au moins égal à :

- 12 heures pour les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ETP
- 18 heures pour les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ETP
- 24 heures pour les entreprises ou établissements de 500 salariés ETP et plus.

Ne sont pas imputables à ce crédit le temps passé aux réunions organisées à l'initiative de la direction et les autorisations d'absences pour préparation et/ou participation aux travaux des commissions paritaires nationales ou régionales.

2) Absences pour raisons syndicales

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés, dans les conditions ci-dessous :

- **Représentation dans les commissions mixtes ou paritaires nationales et pour les commissions paritaires régionales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPREFP) :**

Ces autorisations d'absences sont accordées sur présentation, au moins une semaine à l'avance, d'une convocation officielle précisant le lieu et la date de la réunion, et sont rémunérées.

Les temps de préparation et les frais de déplacement sont accordés conformément aux dispositions du titre II de la présente convention.

- **Participation aux congrès et aux assemblées statutaires nationales**

Ces autorisations d'absences sont accordées à concurrence de 12 jours par an, sur demande écrite nominative présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

- **Exercice d'un mandat syndical électif**

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentée au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les personnels membres des syndicats, aux niveaux national, régional ou départemental, désignés conformément aux dispositions des statuts de leurs organisations et pouvant justifier d'un mandat dont ils sont investis et pour l'exercice duquel ils sont régulièrement convoqués.

▪ Exercice d'un mandat syndical extérieur

Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence exerce un mandat ou une fonction syndicale, il bénéficie :

- À l'issue de l'exercice de son mandat, le salarié retrouve son précédent emploi assorti d'une rémunération équivalente. Si celui-ci n'existe plus ou n'est plus vacant, il doit être réintégré dans un emploi similaire, c'est-à-dire un emploi n'entraînant pas de modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification.
- De l'ancienneté acquise à la date de son départ et le temps passé à l'exercice de sa fonction est pris en compte pour le calcul de son ancienneté, en totalité.

La demande de réemploi doit être présentée au plus tard dans le mois précédant l'expiration du mandat.

Article 23.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP

Les dispositions ci-dessous ne font pas obstacle à des mesures plus favorables issues d'un accord d'entreprise.

Dans les entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés ETP, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique comme délégué syndical.

Ce mandat n'ouvre droit à aucun crédit d'heures.

Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 24. La reconnaissance d'un dialogue social local

Article 24.1. L'exercice du dialogue social local

Les partenaires sociaux reconnaissent l'existence du droit syndical local. Les dispositions suivantes ont pour objet d'organiser son exercice au sein de la branche ainsi que de participer à son financement.

Article 24. 2. Le crédit temps

Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article II.6. du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010% sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel 200 jours sur la base du taux horaire du salarié bénéficiaire et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme. Ces crédits temps sont

accordés dans la limite de l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article II.6. du présent texte ;

- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre à son employeur dans le même délai un justificatif écrit (convocation, mail, ...) sans précision de motif, mais avec l'en tête du syndicat et indiquant la demi-journée d'absence.

Le salarié s'engage à remettre le chèque après la réunion au plus tard le mois suivant.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail conformément aux dispositions légales.

L'utilisation des chèques de crédit temps ne doit pas avoir pour conséquence de porter la durée de travail du salarié à temps partiel au-delà du tiers de sa durée de travail contractuel, et en tout état de cause pas à la hauteur de la durée légale de travail.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.

Le décompte des jours non consommés doit faire l'objet d'une information au conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme avant la fin du premier trimestre de l'année qui suit l'année de référence.

Les modalités d'affectation des crédits non consommés des fonds sont négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 24.3. Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale

a) Création

Dans chaque département, peut être créée une commission de concertation regroupant :

- des employeurs représentant des structures remplissant les conditions suivantes :
 - o être dans un même département ;
 - o être adhérentes d'une même fédération ou union d'employeurs signataire ;

- avoir moins de 50 salariés ETP ;
- être dépourvues de délégués syndicaux.
- des représentants conventionnels syndicaux désignés selon le cas :
 - soit par les fédérations nationales d'organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ;
 - soit par les organisations syndicales du territoire du salarié issues de fédérations nationales représentatives au niveau de la branche.

Le salarié désigné doit être employé par une des structures représentées dans la commission de concertation départementale.

Cette désignation est distincte de celle du délégué syndical telle que prévue par le Code du Travail. Ces représentants conventionnels syndicaux utilisent les crédits temps définis à l'article II.25.2 pour exercer leur mandat notamment les temps de réunion de la commission de concertation départementale.

La création de cette commission départementale est facultative et est subordonnée à la conclusion d'un accord entre toutes les structures et les représentants conventionnels syndicaux visés dans le premier alinéa du présent article.

b) Composition

Cette commission de concertation départementale est composée de chaque représentant conventionnel syndical désigné et à parité du même nombre d'employeurs représentant les structures visées au a) du présent article.

c) Organisation des réunions

La commission se réunit au maximum une fois par trimestre.

L'ordre du jour est fixé paritairement et arrêté au plus tard un mois avant la date de la réunion.

L'envoi de la convocation est à la charge du collège employeur ; elle doit être adressée aux participants au plus tard un mois avant la commission.

Le représentant conventionnel syndical doit préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et lui remettre un justificatif Cette absence rémunérée de plein droit est payée au salarié à l'échéance normale.

Le remboursement des frais de déplacement se fait dans les conditions de l'article V.14.3. de la présente Convention Collective.

d) Attributions

La commission de concertation départementale :

- constitue un lieu d'échange d'expériences ;
- facilite l'application et le suivi de la présente convention collective ;
- met en œuvre des actions d'information et de conseil sur les conditions d'application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles auprès des employeurs et des salariés ;
- contribue à la diffusion d'informations pour lutter contre le travail illégal.

En lien avec la politique de la branche et des outils de la CPNEFP et de la CPREFP :

- développe des initiatives et participe aux actions permettant la promotion des métiers et la qualification des emplois ;
- examine les conditions destinées à favoriser la formation professionnelle des salariés ;
- étudie des outils pour anticiper la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de façon à favoriser des emplois pérennes et contribuer à lutter contre la précarité ;
- examine et propose des actions en lien avec les conditions de travail afin de favoriser la prévention des risques professionnels.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
21 décembre 2012

Avis n°02/2012

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable à l'article 24 issu de l'avenant n°41

L'article II.25 contient des dispositions sur la reconnaissance d'un dialogue social local.

Cet article dispose notamment « Afin de favoriser l'exercice du dialogue social local, l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article II.6. du présent texte, finance des crédits temps accordés aux fédérations nationales d'organisation syndicale de salariés représentative dans la branche.

Ces 0,010% sont répartis de la manière suivante :

- chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche, au sens de l'article II.8. du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel de 60 jours sur la base d'un SMIC brut chargé et selon des modalités d'attribution définies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

- le solde de cette enveloppe est attribué sous forme de crédit temps annuel en jours aux fédérations nationales d'organisations syndicales de salarié représentatives dans la branche, proportionnellement à leur représentativité dans la branche. Les modalités d'affectation de ce solde résiduel seront établies par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

..... »

Question :

Cet article prévoit l'octroi de crédit temps aux organisations syndicales représentatives dans la Branche à hauteur de 60 jours par an. Il précise que ces 60 jours sont calculées sur la base d'un SMIC brut chargé.

Or les absences du salarié, bénéficiaire de crédit temps, sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Comment ces deux dispositions s'articulent-elles ?

AVIS DE LA COMMISSION :

Afin de permettre l'application efficiente des dispositions de l'article II.25 de la convention collective, les organisations signataires précisent que les crédits temps de 60 jours doivent être basés sur le taux horaire du salarié bénéficiaire et ce, dans la limite de l'enveloppe de 0,010% prévue à cet effet dans l'article II.6. de la CCB.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°03/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable à l'article 24 issu de l'avenant n°41

Article 25.2- le temps crédit temps

Cet article prévoit notamment que :

« Les fédérations nationales d'organisation syndicales sont libres d'utiliser et de répartir ce crédit temps entre leurs représentants.

Le salarié devra préalablement informer son employeur de son absence dans un délai d'au moins quinze jours et remettre un justificatif de son crédit temps à son employeur.

Cette absence est considérée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Le salarié bénéficiaire de ces crédits temps peut ainsi s'absenter de la structure afin de prendre part à l'activité de son syndicat.

L'employeur se fait rembourser par l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme, émettrice des crédits temps.

Ces crédits temps doivent être utilisés au cours de l'année civile de référence et ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation rappelle que les crédits temps, matérialisés par des chèques congés, peuvent être donnés à tout salarié de la structure par une organisation syndicale reconnue représentative dans la Branche et ce, même si cette organisation n'est pas représentée dans la structure.

La commission précise que, à l'instar des dispositions légales relatives aux instances représentatives du personnel tels que les délégués du personnel, l'utilisation du crédit temps est libre.

Ainsi, le salarié qui utilise ce crédit temps n'a pas à obtenir l'autorisation de son employeur.

Toutefois l'utilisation de ces crédits temps se fait dans les conditions suivantes :

Le salarié qui souhaite utiliser son crédit temps doit en informer préalablement son employeur dans un délai de quinze jours afin de lui permettre d'organiser le travail en son absence. Ainsi, le salarié remet à son employeur un chèque congé lui permettant de s'absenter. Ce chèque permet de financer une absence de 3h30. Le temps d'absence est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel à échéance normale.

A l'instar des dispositions légales pour les représentants du personnel, postérieurement, l'employeur a la possibilité de contester en justice l'utilisation des heures s'il estime que celles-ci ne revêtaient pas un caractère syndical.

Article 25. Instances représentatives du personnel

Article 25.1. Comité social et économique

Article 25.1.1. Mise en place

Le comité social et économique est obligatoirement mis en place dans les entreprises d'au moins 11 salariés ETP lorsque cet effectif est atteint pendant 12 mois consécutifs.

En outre, dans les structures occupant entre 7 salariés équivalent temps plein et le seuil légal, après demande écrite d'au moins 2 salariés personnes physiques, la mise en place du CSE est organisée par l'employeur dans le mois qui suit cette demande.

Article 25.1.2. Composition, durée des mandats et fonctionnement

Le CSE est présidé par l'employeur ou son représentant, qui peuvent se faire assister par un ou plusieurs collaborateurs dans les limites fixées par la loi.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et réglementaires applicables.

Ces membres sont élus pour une durée de 4 ans et peuvent bénéficier d'un congé de formation d'une durée maximale de 5 jours conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les membres titulaires peuvent se répartir entre eux et avec les membres suppléants, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent.

La répartition des heures entre les membres de la délégation du personnel du comité social et économique ne peut conduire l'un d'eux à disposer, dans le mois, de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Les membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique concernés informent l'employeur du nombre d'heures réparties au titre de chaque mois au plus tard huit jours avant la date prévue pour leur utilisation. L'information de l'employeur se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.

Selon l'effectif de l'entreprise, le délégué syndical est de droit ou peut être désigné par chaque syndicat représentatif, représentant syndical au comité social et économique.

Le comité est réuni conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. A la demande de la majorité des membres du CSE se met en place au moins une réunion extraordinaire du CSE par an.

Les membres suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire.

Toutefois les suppléants sont destinataires de l'ordre du jour et des documents afférents à chaque réunion.

Article 25.1.3. Attributions

a) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, la délégation du personnel au comité social et économique a notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés ;
- contribuer à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- exercer le droit d'alerte en matière d'atteinte aux droits des personnes et en matière d'hygiène et de sécurité ;
- saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

b) Dans les entreprises d'au moins 50 salariés ETP, le comité social et économique exerce en plus des attributions précitées, à la fois des attributions économiques et des attributions en matière sociale et culturelle.

Au titre de ses attributions économiques, le comité social et économique doit notamment être consulté de manière récurrente et ponctuelle sur un certain nombre de thèmes conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et réglementaires.

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- La modification de son organisation économique ou juridique
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP, le CSE est composé :

- d'une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise qui fait l'objet de l'article 25.1.4.;
- d'une commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accession du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise ;

Article 25.1.4. Commission santé, sécurité et conditions de travail

Une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du comité social et économique, en particulier :

- dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés ETP. Dans ce cas cette commission devra se réunir au moins une fois par an.
- dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés ETP, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Enfin, les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif pour la prévention des risques professionnels.

Les entreprises de moins de 50 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsque cette commission est mise en place, et afin de permettre les échanges sur ce sujet, les partenaires sociaux préconisent l'octroi d'un crédit d'heures dédié ainsi qu'un minimum de 3 réunions par an.

Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au minimum 3 membres représentants du personnel, dont au moins un cadre.

Elle exerce, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions consultatives du comité.

Les partenaires sociaux rappellent les conditions particulières d'exercice du mandat des représentants du personnel au sein de cette commission.

En effet, le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des bénéficiaires de l'établissement ou du service dans lequel les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail n'ont pas de droit d'entrée.

Le fait que les lieux de travail habituels de la majorité des salariés soient des domiciles privés est de nature à rendre impossible l'exercice d'une partie des missions de ce comité, qu'il s'agisse des inspections régulières, de la visite des lieux de travail, ou de l'intervention de l'expert.

L'employeur n'a pas le pouvoir de prendre des mesures de prévention dans ces domiciles, ces mesures ne pouvant être prises que par le propriétaire du domicile ou par son occupant de sa propre initiative. Ce fait constitue donc un obstacle juridique et pratique qui conduit à appliquer les dispositions légales et réglementaires de façon restrictive. Pour autant les partenaires sociaux entendent garantir aux salariés le bénéfice de dispositions en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

L'exercice des missions de la commission santé, sécurité et conditions de travail ne peut faire obstacle aux droits et libertés individuels des personnes bénéficiaires des services d'aide et de soin à domicile.

En aucun cas l'usager ne peut être sollicité directement et indirectement par les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre de ses missions.

Article 25.1.5. Commission de l'égalité professionnelle

La commission de l'égalité professionnelle est créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ETP. Elle se charge de préparer les délibérations du CSE prévues dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place cette commission quel que soit leur effectif.

Les entreprises de 50 salariés à 300 salariés ETP n'ayant pas mis en place cette commission, devront inscrire à l'ordre du jour du CSE, au moins une fois par an, le sujet relatif à l'égalité professionnelle.

Article 25.2. Comité social et économique central

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés comportant au moins deux établissements distincts, il y a lieu de constituer des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise.

Article 26. Négociation collective au niveau de l'entreprise

Préambule : Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou réglementaires le permettant, les accords d'entreprises ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans la présente convention et ses avenants.

Dans les matières suivantes, les accords d'entreprises conclus postérieurement à la présente convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention collective sauf lorsque les accords d'entreprises assurent des garanties au moins équivalentes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Conformément à l'article L. 2253-1, la Branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

- « 1° Les salaires minima hiérarchiques ;
 - 2° Les classifications ;
 - 3° La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
 - 4° La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
 - 5° Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
 - 6° Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
 - 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35 et L. 1251-36 du présent code ;
 - 8° Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier énoncées aux articles L. 1223-8 du présent code ;
 - 9° L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - 10° Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
 - 11° Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
 - 12° Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
 - 13° La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
- Dans les matières énumérées au 1° à 13°, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. »*

Article 26.1. Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise

Article 26.1.1. Modalités de la négociation

La convention ou les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.

La délégation de chacune des organisations représentatives parties à la négociation comprend le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux. Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise dans les conditions légales en vigueur.

Le temps passé à la négociation est rémunéré comme du temps de travail à échéance normale.

Avant toute négociation, il est recommandé de conclure un accord de méthode au niveau de l'entreprise, précisant la nature des informations partagées entre négociateurs en s'appuyant sur la Base de données économiques et sociales (BDES), définissant les principales étapes du déroulement des négociations et prévoyant des moyens supplémentaires ou spécifiques pour les représentants syndicaux.

En cas de négociation d'un accord de méthode, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions ci-dessous :

- le calendrier de négociation prévoyant la date d'ouverture de la négociation et la date théorique de fin de la négociation ;
- les dates de réunion avec l'ordre du jour prévu pour chaque réunion de négociation ;
- un relevé de décisions est validé à la fin de chaque réunion de négociation.

Article 26.1.2. Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des dispositions légales et réglementaires.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 26.2. Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il sera possible de conclure des accords collectifs d'entreprise dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

E. La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS)

Article 27. Principe

La négociation collective dans l'entreprise avec le représentant de la section syndicale se déroule dans les cas prévus et selon les modalités définies par les dispositions légales et réglementaires selon l'article L. 2232-14 : « *En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'article L. 2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de la section syndicale est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.* »

Article 28. Observatoire paritaire de branche de la négociation collective

Article 28.1. Attribution et objet

L'observatoire paritaire de la négociation collective est :

- destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition légale qui ne l'aurait pas été dans le cadre d'une convention ou d'un accord de Branche.
- chargé du suivi des accords conclus avec les membres de la délégation au comité social et économique dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

L'observatoire se réunit au moins une fois par an.

Article 28. 2. Composition

L'observatoire paritaire de la négociation collective est composé de 2 représentants désignés par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 28.3. Saisine

L'observatoire paritaire de la négociation collective est saisi par une fédération ou union nationale d'employeurs ou une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Article 28.4. Avis

Les avis de l'observatoire paritaire de la négociation collective sont pris à la majorité absolue des membres.

Un procès-verbal des avis est rédigé et approuvé au plus tard à la séance suivante.

Les avis sont adressés aux membres de l'observatoire et transmis aux parties à l'origine de la saisine.

Article 28.5. Présidence et secrétariat

Titre II. Les relations collectives

L'observatoire paritaire de la négociation collective est présidé alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat de l'observatoire est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs signataires du présent texte ou par un représentant d'une fédération syndicale de salariés représentative de la branche signataire du présent texte.

Titre III. Les emplois

Titre modifié par l'avenant n°43 signé le 26 février 2020, modifié par avenant n°1 du 21 janvier 2021, agréés par arrêté du 21 juin 2021 publié au JO du 2 juillet 2021 et étendus par arrêté du 28 juillet 2021 publié au JO du 5 août 2021

Remarque UNA :

Un [guide paritaire d'application](#) de l'avenant 43 complète et précise le présent titre III.

Préambule

Le présent titre se décompose en deux parties présentant :

- le système de classification et la définition des emplois ;
- le système de rémunération applicable dans la Branche professionnelle.

Ces systèmes ont pour objectifs :

- de s'inscrire dans une perspective dynamique permettant à chaque salarié.e :
 - o d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience ;
 - o d'acquérir des compétences nouvelles utiles au changement de filière professionnelle ou à une évolution de carrière vers des fonctions d'encadrement.
- de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entité ;
- de constituer un support aux rémunérations du secteur ;
- de mettre en place et ainsi de favoriser un dialogue social de qualité afin de développer une politique de ressources humaines dynamique, respectueuse des fonctions et des compétences de chacun.

Les principes prévus dans les systèmes de classification et de rémunération sont opposables aux employeurs et aux salarié.es.

Les parties reconnaissent l'importance de la certification et s'engagent à favoriser les parcours de formations qualifiantes, ainsi qu'à valoriser les diplômes ou titres professionnels du secteur. La classification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure. En revanche, certains emplois nécessitent que le ou la salarié.e soit titulaire d'un diplôme particulier dans le cadre des professions réglementées et ne pourront être pourvus par des personnels non qualifiés.

La Branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes « sources » des emplois de la classification, ceux du ministère des Solidarités et de la Santé, du ministère de l'Education Nationale, du ministère de l'Agriculture en lien avec les missions exercées.

Il s'agit notamment des diplômes ou titres professionnels suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale
- BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP)
- Bac pro ASSP

Mise à jour – septembre 2023

- Bac pro service en milieu rural
- BEPA option services, spécialité services aux personnes
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT)
- Bac pro SAPAT
- BEPA, option économie familiale et rurale
- BEPA services spécialité services aux personnes
- CAP agricole, option économie familiale et rurale
- CAP agricole et para agricole employé d'entreprise agricole option employé familial
- CAP petite enfance
- CAP accompagnant éducatif petite enfance
- CAP employé technique de collectivités
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif
- CAP service aux personnes et vente en espace rural
- Titre complet employé familial polyvalent
- Titre Professionnel Assistant de Vie aux Familles
- Brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique
- le Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)
- le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)
- le CAFAD
- le Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique (DEAMP)
- la mention complémentaire Aide à domicile
- le Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant (DEAS)
- le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture
- le CAFAP
- le Diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF)
- le Diplôme d'Etat de moniteur éducateur
- le Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants
- le Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé
- le Diplôme d'Etat d'infirmier (DEI)
- le Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale (DECESF)
- le BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social
- le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
- le Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

Ces diplômes, ainsi que ceux en lien avec les missions principales des emplois définis aux articles 5 à 10 du présent titre, sont valorisés dans la classification par l'obtention d'un élément complémentaire de rémunération (ECR).

L'ensemble des titres et diplômes français du travail social peut être remplacé par un titre ou diplôme européen équivalent suivant les dispositions des articles L.461-1 à L.461-4 du code de l'action sociale et des familles. Le ou la candidate doit avoir les connaissances linguistiques nécessaires à l'exercice de la profession en France.

Partie 1 Définition des emplois

Chapitre 1 Les principes généraux

Article 1. Introduction

Le système de classification positionne de façon claire et précise les emplois de la Branche les uns par rapport aux autres dans le cadre d'une conception globale et adaptée des services auprès des personnes accompagnées. La définition et le positionnement des emplois ont un caractère impératif et ne peuvent pas être modifiés par l'employeur.

Ce système repose sur un outil de classement du personnel se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par l'emploi occupé.

Il regroupe le personnel autour de deux filières d'emplois :

- la filière d'intervention
- la filière support

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- employé.e
- technicien.ne - agent.e de maîtrise
- cadre

Chaque catégorie d'emploi se divise en deux degrés (degré 1 et degré 2) dans les deux filières.

Ce système permet d'une part de changer de catégorie d'emploi voire de filière et d'autre part dans une même catégorie d'emploi de passer d'un degré à l'autre notamment par le diplôme, les compétences et/ou l'expérience. Au sein de chaque degré, l'échelon définit un niveau de maîtrise de l'emploi par le ou la salariée.

Par catégorie, chaque degré fait l'objet d'une définition d'emploi.

Article 2. Positionnement des emplois par filière et par catégorie

Cet article a vocation à lister les métiers les plus courants au sein de la Branche et à les positionner au sein des emplois. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

	Filière intervention			Filière support		
	Catégorie			Catégorie		
	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne/Agent.e de maîtrise	Cadre
Les emplois	Degré 1 Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant	Degré 1 : Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice	Degré 1 : Psychologue	Degré 1 Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien	Degré 1 Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur	Degré 1 Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service
Les emplois	Degré 2 Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico-Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture	Degré 2 : Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.trice de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.trice familiale Podologue-pédicure Diététicien.ne Psychomotricien.ne Educateur.trice spécialisé.e	Degré 2 : Médecin Sage-femme	Degré 2 : Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	Degré 2 : Assistant.e de direction Chargé.e de développement Comptable Formateur formatrice Responsable de secteur Conseiller.e technique Maître.sse de maison Accompagnant.e de proximité Qualiticien.ne	Degré 2 Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice

Article 3. Définition des emplois

Un emploi se caractérise notamment à partir des éléments suivants :

- les publics accompagnés ou les services d'affectation ;
- les principales missions exercées.

Ces éléments sont pris en compte dans la définition des emplois présentés ci-après pour chaque degré, catégorie et filière. Chaque salarié.e est reçu.e, au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.

Chapitre 2 Filière d'intervention

Article 4. Préambule

La filière intervention regroupe la grande majorité des salarié.es de la Branche. La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salarié.es dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un diplôme d'Etat. Il en est ainsi de l'exercice de la fonction d'aide-soignant.e, de TISF, d'infirmier.e etc.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 6° ou 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenant.e s sont :

- soit titulaires d'une certification (diplôme ou titre), au minimum de niveau 3 (anciennement niveau V), ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles attestant de compétences dans le secteur sanitaire médico-social, social,
- soit disposent d'une expérience professionnelle de trois ans dans le domaine sanitaire, médico-social ou social,
- soit bénéficient d'une formation diplômante ou au minimum d'une formation d'adaptation à l'emploi dans les six mois suivant l'embauche,
- soit bénéficient d'une formation en alternance, ou ont suivi une formation qualifiante dans le domaine sanitaire médico-social ou social.

Pour les services d'aide et d'accompagnement à domicile relevant du 1° ou 16° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, les intervenant.es sont :

- soit titulaires du diplôme d'Etat de technicien.ne de l'intervention sociale et familiale ou d'une certification équivalente au minimum de niveau 4 (anciennement niveau IV) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social,
- pour les autres intervenant.es, soit titulaires d'un diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) dans le secteur médico-social ou social, d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, attestant de compétences dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, ou suivant une formation permettant l'obtention d'une telle qualification.

Article 5. Catégorie employé.e

Article 5.1. Intervenant.e employé.e de degré 1

L'intervenant.e employé.e de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieure hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes en capacité d'exercer un contrôle et un suivi des actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères,
- les enfants de plus de 3 ans.

b) Les principales missions :

- réaliser diverses activités liées à l'entretien et l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives simples,
- assister les personnes dans les actes ordinaires de la vie quotidienne et contribuer à l'amélioration du cadre de vie et des activités administratives,
- à l'exception des intervenant.es positionné.es en degré 1 - échelon 1, aider les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre,
- réaliser de la garde d'enfants de plus de 3 ans.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité,
- effectuer son action en coopération et cohérence avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 5.2. Intervenant.e employé.e de degré 2

L'intervenant.e employé.e de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par les intervenant.es employé.es de degré 1,
- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- les enfants de moins de 3 ans,
- les aidant.es des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant.es employé.es de degré 1,
- effectuer un accompagnement social et un soutien dans leur vie quotidienne auprès des publics visés au a) du présent article,
- aider à faire (stimuler, encourager, accompagner, apprendre à faire) et/ou faire à la place les actes essentiels de la vie courante tels que définis dans le guide paritaire visé à l'article 11 du présent titre,
- participer à l'accompagnement d'enfants, d'adultes en situation de handicap ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et/ou physique,

- contribuer à la prise en charge d'une personne, participer à des soins (sous réserve d'être titulaire des diplômes correspondants) visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et à sa sécurité,
- participer à l'évaluation de la situation et adapter son intervention en conséquence,
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne,
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, ou pluriprofessionnelles,
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 6. Catégorie technicien.ne – agent.e de maîtrise

Article 6.1. Intervenant.e technicien.ne /agent.e de maîtrise de degré 1

L'intervenant.e technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1 exerce, sous la responsabilité de son ou sa supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les publics accompagnés par la catégorie intervenant.e employé,
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée),
- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- les enfants de moins de 3 ans,
- les aidant.es des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- participer à l'action éducative et/ou à l'animation et/ou à l'organisation de la vie quotidienne du public visé au (a),
- effectuer une intervention sociale préventive et réparatrice auprès des publics visés au (a) dans leur cadre de vie et à travers des activités d'aide à la vie quotidienne et à l'éducation des enfants,
- accompagner la famille, notamment dans le cadre du soutien à la fonction parentale,
- favoriser l'insertion des personnes et le maintien dans leur environnement,
- élaborer l'intervention avec l'équipe de travail et son encadrement dans le cadre du projet d'intervention,
- assurer une relation éducative au sein d'espaces collectifs et favoriser l'accès aux ressources de l'environnement (sportives, culturelles, citoyennes..),
- contribuer à l'élaboration de ces projets personnalisés,
- contribuer, dans le cadre d'équipes pluri-professionnelles, à la mise en œuvre au quotidien de projets personnalisés ou adaptés auprès des personnes accompagnées.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- participer au repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité,
- assurer l'accompagnement des personnes soit par un accompagnement individuel, soit dans le cadre d'actions collectives,
- participer à l'évaluation de la situation et adapter les interventions en conséquence,
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne,
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,
- rendre compte selon les procédures mises en place,
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée,
- veiller à informer les personnes concernant leur accès aux droits,
- assurer le relais et le partage d'informations entre individus, collectivités et structures instituées,
- participer au dispositif institutionnel.

Article 6.2. Intervenant.e technicien.ne /agent.e de maîtrise de degré 2

L'intervenant.e technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 2 exerce, sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être, et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée, ...),
- les enfants de moins de 3 ans,
- les aidant.es des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant.es technicien.nes / agent.e de maîtrise de degré 1,
- évaluer les besoins du public visé au (a) et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non,
- évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l'ergonomie,
- participer à la définition des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre,
- participer à l'encadrement et l'animation des équipes salariées,
- mettre en place et animer un ensemble d'activités individuelles ou collectives à visée éducative ou ré-éducative ou créatrice de lien social,
- assister ou représenter des personnes sous mesure de protection juridique (tutelle, curatelle, sauvegarde de justice),
- accompagner les discussions, identifier les différentes possibilités, aider à clarifier les choix en vue d'un accord, dans le cadre d'une médiation familiale,

- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance et au maintien de l'état de santé de la personne.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- réaliser le repérage des fragilités de la personne et veiller à sa sécurité,
- évaluer la situation et adapter les interventions en conséquence,
- participer à la prévention de la dépendance et à la stimulation de la personne,
- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires, et pluriprofessionnelles,
- rendre compte selon les procédures mises en place,
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée,
- gérer des projets.

Article 7. Catégorie cadre

Article 7.1. Intervenant.e cadre de degré 1

L'intervenant.e cadre de degré 1 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées. Il ou elle peut participer à l'organisation, la coordination et l'encadrement à partir de directives relatives à une ou un ensemble d'activités.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée),
- les enfants de moins de 3 ans,
- les aidant.es des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- évaluer les besoins du public visé au (a) et élaborer un projet d'intervention pour la mise en œuvre d'une prestation interne ou externe répondant aux besoins exprimés ou non,
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et/ou d'accompagnement de la structure,
- participer à l'élaboration des projets d'intervention (notamment éducatif et pédagogique) et à leur mise en œuvre,
- concevoir et mettre en œuvre des méthodes spécifiques d'analyse, d'accompagnement psychologique et d'évaluation notamment auprès des salariés,
- réaliser et/ou superviser la réalisation de soins et/ou de prestations d'accompagnement social,
- recueillir toute observation susceptible de concourir à la connaissance de l'état de santé et d'autonomie de la personne, notamment sur le plan psychologique et social,

- accueillir, écouter et élaborer avec la personne concernée la démarche psychologique nécessaire sous réserve d'être titulaire du diplôme requis,
- participer au développement des coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé,
- orienter, si besoin, vers des praticien.nes ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner son action avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,
- rendre compte selon les procédures mises en place,
- effectuer des activités administratives liées à la mission exercée,
- participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées,
- participer à l'élaboration et au pilotage des projets de la structure en lien avec ses missions.

Article 7.2. Intervenant.e cadre de degré 2

L'intervenant.e cadre de degré 2 contribue par son action à la qualité de la prise en charge et de l'accompagnement des personnes aidées, en favorisant une prestation coordonnée des différents intervenants.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, de l'activité de la structure et des publics accompagnés, dans le respect de la personne, de son bien-être et de l'évaluation des besoins préalablement effectuée.

a) Les publics accompagnés :

- les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les enfants ou des adultes en situation de handicap qui sont dans l'incapacité de faire seuls les actes ordinaires et essentiels de la vie courante,
- les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,
- les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée),
- les enfants de moins de 3 ans,
- les aidant.es des publics accompagnés.

b) Les principales missions :

- exercer les missions principales des intervenant.es cadre de degré 1,
- évaluer l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment pour améliorer l'ergonomie,
- définir des projets d'intervention (notamment sanitaire, éducatif et pédagogique) et organiser leur mise en œuvre,
- effectuer le diagnostic, réaliser ou superviser la réalisation des soins,
- définir et superviser la réalisation des prestations d'accompagnement social et médico-social,
- développer des coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services sociaux, médico-sociaux ou de santé,
- orienter, si besoin, vers des praticien.nes ou services spécialisés.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs tels que les équipes pluridisciplinaires et pluriprofessionnelles,
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité,

- encadrer et animer des équipes salariées,
- élaborer et piloter les projets de la structure en lien avec son activité.

Chapitre 3 Filière support

Préambule

La filière support regroupe les salarié.es administratif.ves, d'encadrement et les services généraux.

La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salarié.es dans une logique de parcours. Certains emplois nécessitent l'obtention d'un niveau de diplôme en lien avec les compétences requises et la spécialité du service.

En ce qui concerne les encadrant.es de proximité, ils ou elles :

- soit sont titulaires d'une certification professionnelle au minimum de niveau 4 inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) dans les domaines sanitaire, social, médico-social ou des services à la personne,
- soit disposent en tant qu'encadrant d'une expérience professionnelle d'un an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social,
- soit bénéficient d'une expérience professionnelle d'un an dans le secteur sanitaire, médico-social ou social et poursuivent une formation certifiante de niveau 4.

Plus spécifiquement pour la fonction de direction un niveau de qualification est exigé conformément au décret n°2017-221 du 19 février 2007 relatif aux modalités de délégation et au niveau de qualification des professionnel.les chargé.es de la direction d'un ou plusieurs établissements ou services sociaux ou médico-sociaux.

Article 8. Catégorie employé.e

Article 8.1. Employé.e de degré 1

L'employé.e de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Il ou elle exécute des tâches simples n'exigeant pas de qualification particulière. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services généraux,
- services logistiques,
- services administratifs.

b) Les principales missions :

- aider à la réalisation ou réaliser les activités administratives d'un service ou d'une entité en exécutant (travaux de recherche, de classement, de documentation, de bureautique, de reprographie, saisie informatique ou accueil téléphonique...),
- réaliser des activités administratives nécessaires au bon fonctionnement du service ou de l'entité, et à ses relations internes et externes,
- réaliser des opérations logistiques simples et des tâches courantes d'entretien des locaux du service ou de l'entité,
- réaliser des activités courantes d'entretien des locaux nécessaires au bon fonctionnement d'une entité et à ses relations internes et externes,

- effectuer des opérations de gestion d'information et de traitement de données et/ou des tâches comptables simples.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité,
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 8.2. Employé.e de degré 2

L'employé.e de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services généraux,
- services logistiques,
- services administratifs.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service : accueillir, identifier et orienter les visiteurs et les communications téléphoniques ; gestion du courrier et des agendas,
- réaliser des tâches administratives diverses, constituer notamment les dossiers permettant le suivi administratif de la prise en charge des interventions par les organismes concernés,
- réaliser des tâches comptables : réceptionner et contrôler les pièces comptables, procéder aux enregistrements comptables, préparer les règlements fournisseurs, préparer le rapprochement des comptes bancaires, préparer les déclarations comptables et fiscales.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité,
- coordonner son action au regard des règles, procédures ou méthodes préétablies et l'adapter aux circonstances,
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 9. Catégorie technicien.ne / agent.e de maîtrise

Article 9.1. Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1

Le ou la Technicien.ne / Agent.e de maîtrise de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels,
- services administratifs,

- services ressources humaines,
- services comptabilité / paie / gestion,
- services développement / qualité,
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service,
- exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence,
- assister le ou la responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du ou de la responsable ou cadre sur des tâches définies,
- organiser et planifier l'activité des intervenant.es. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant.es.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité,
- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées,
- rendre compte selon les procédures mises en place.

Article 9.2. Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 2

Le ou la Technicien.ne / Agent.e de maîtrise de degré 2 de la fonction support exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieur.e hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir théorique du métier. Il ou elle peut encadrer une équipe à partir de directives clairement définies. Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels,
- services administratifs,
- services ressources humaines,
- services comptabilité / paie / gestion,
- services développement / qualité,
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre la logistique nécessaire au bon fonctionnement du service,
- exercer des activités administratives et/ou techniques liées à son domaine de compétence,
- participer à la représentation interne ou externe du service,
- contribuer à l'élaboration et/ou à la mise en œuvre de projets,
- assister le ou la responsable ou cadre dans l'accomplissement de sa mission. Assurer, le cas échéant, une délégation du ou de la responsable ou cadre sur des tâches définies,
- évaluer régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre. Planifier et/ou organiser en conséquence l'activité des intervenant.es. Assurer la relation entre les publics accompagnés et les intervenant.es.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle doit également assurer les missions transverses suivantes :

- effectuer son action en cohérence avec l'ensemble des autres acteurs du service ou de l'entité,
- encadrer une équipe le cas échéant,
- coordonner son action dans le cadre de procédures définies, selon des techniques éprouvées,
- rendre compte selon les procédures mises en place,
- gérer des projets.

Article 10. Catégorie cadre

Article 10.1. Cadre de degré 1

Le ou la cadre de degré 1 de la fonction support exerce sous la responsabilité de son ou sa supérieur.e hiérarchique. Cet emploi correspond à la réalisation directe d'activités complexes supposant un savoir-faire reposant sur des connaissances théoriques.

Il peut aussi comporter l'animation, l'encadrement d'une équipe et la coordination d'un ensemble d'activités différentes et complémentaires à partir de directives constituant un cadre d'ensemble.

Cet emploi requiert la capacité de gérer et mener à bien des activités d'organisation et de planification de différentes étapes.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels,
- services administratifs,
- services ressources humaines,
- services comptabilité / paie / gestion,
- services développement / qualité,
- services informatiques.

b) Les principales missions :

- mettre en œuvre dans son domaine d'expertise les missions dont il ou elle a la charge en coordination avec les services intéressés,
- participer ou mettre en œuvre l'intervention : évaluation des besoins, organisation et coordination de la réponse, évaluation des résultats,
- assurer ou contribuer à l'organisation et à la gestion du travail, au sein du secteur, du service concerné,
- mobiliser, coordonner et mettre en œuvre les moyens de l'entité ou du service pour atteindre les objectifs fixés,
- assurer la bonne circulation des informations au sein de l'entité ou du service,
- assurer la représentation du service en interne et en externe,
- contribuer à l'élaboration du projet de service ou du champ d'activité, en assurer sa réalisation, en coordination avec les dirigeant.es et les autres responsables de service,
- participer à l'évaluation des besoins du service en matière de ressources humaines et de moyens techniques et financiers, et en proposer la mise en œuvre à son supérieur hiérarchique ou à défaut aux organes dirigeants,
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet de l'entité,
- contribuer à l'animation de la vie statutaire de la ou des entités,
- animer avec les dirigeant.es les commissions ou réunions dans son champ d'activités ou son service,
- assurer ou contribuer au développement du partenariat local et en organiser la communication adéquate.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieur.e hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité, et doit également assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs de la structure et ses partenaires,
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité,
- participer à l'encadrement et à l'animation des équipes salariées.

Article 10.2. Cadre de degré 2

Le ou la Cadre de degré 2 de la fonction support contribue à la gestion d'un ou plusieurs services ou porte la responsabilité d'un ou plusieurs services ou de la structure dans son intégralité.

Cet emploi contribue à définir les enjeux et les objectifs de leur domaine de compétence ou secteur d'activité en pilotant des projets ou des missions prenant en compte différents paramètres techniques et organisationnels. Il ou elle contribue également à la définition de la stratégie de leur domaine ou secteur d'activité et le décline en plans d'action en prenant en compte l'ensemble des contraintes (institutionnelle, technique, financière et humaine) et contribue à faire évoluer en conséquence les objectifs, plans d'action ou recommandations nécessaires.

Il ou elle réalise les missions définies ci-dessous en fonction de son échelon, du service ou de l'entité.

a) Les services d'affectation :

- services opérationnels,
- services administratifs,
- services ressources humaines,
- services comptabilité / paie / gestion,
- services développement / qualité,
- services informatiques,
- structure dans son ensemble.

b) Les principales missions :

- participer à la définition de la stratégie du service ou de l'entité, l'appliquer, en diriger la mise en œuvre et s'assurer de la réalisation des objectifs fixés,
- concevoir, mettre en œuvre le développement du service ou de la structure, en lien avec les autres services,
- élaborer et mettre en œuvre avec le concours d'équipes pluridisciplinaires le projet de soins et d'accompagnement de la structure,
- donner un avis permettant l'adéquation entre l'état de la personne aidée et les différentes capacités de prise en charge de la structure,
- contribuer à l'animation de la vie associative,
- optimiser les ressources humaines et les moyens techniques et financiers ;
- assurer l'animation et le management du personnel,
- assurer par délégation la représentation extérieure de la structure,
- maîtriser la communication dans l'entité et vis à vis de l'extérieur,
- développer les coopérations avec les partenaires d'autres établissements ou services de santé.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salarié.e, il ou elle exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieur.e hiérarchique, ou sous l'autorité de l'organe dirigeant de l'entité, et doit également assurer les missions transverses suivantes :

- coordonner l'action du service avec l'ensemble des autres acteurs de la structure et ses partenaires,
- rendre compte de son action aux instances dirigeantes de l'entité,

- encadrer et animer des équipes salariées.

Partie 2 Système de classification et rémunération

Chapitre 1 Les principes généraux

Article 11. Principes de classification

Chaque emploi défini dans la partie I du présent titre se voit attribuer un salaire minima hiérarchique.

Le salaire minima hiérarchique est constitué d'un salaire de base calculé en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon et auxquels s'ajoutent des éléments complémentaires de rémunération (ECR) dans les conditions définies à l'article 19.

Dans chaque catégorie d'emploi, le degré est lié au niveau de complexité des missions du ou de la salariée.

L'échelon du ou de la salariée par degré est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du ou de la salariée. Il existe trois échelons par degré :

Echelon 1 : En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,

Echelon 2 : Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi,

Echelon 3 : Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles.

Un guide d'application paritaire sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR.

Article 12. Principes de rémunération

Article modifié par l'avenant n°53 signé le 8 juillet 2022, agréé par arrêté du 21 décembre 2022 publié au JO du 24 décembre 2022 et étendu par arrêté du 18 avril 2023 publié au JO du 28 avril 2023

Par l'avenant n°1 à l'avenant n°53 signé le 1^{er} décembre 2022, agréé par arrêté du 15 mars 2023 publié au JO du 13 avril 2023

Et par l'avenant n°54 signé le 5 octobre 2022, agréé par décision tacite confirmée par arrêté du 12 mai 2023 publié au JO du 20 mai 2023 et étendu par arrêté du 3 juillet 2023 publié au JO du 12 juillet 2023

Le salaire minima hiérarchique est constitué d'un salaire de base auquel s'ajoutent des ECR dans les conditions définies à l'article 19.

Le salaire de base résulte du produit de la valeur du point par un coefficient, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151h67 par mois), sans pouvoir être inférieur au SMIC.

Le salaire de base est calculé au prorata du temps de travail du salarié.

La valeur du point est de 5,77 euros.

Les éléments complémentaires de rémunération se définissent en fonction :

- de l'ancienneté dans l'emploi,
- du diplôme,
- de la formation et des spécificités de l'intervention (expérience, complexité de la mission, contraintes particulières).

Les modalités de calcul des ECR sont précisées au Chapitre III du présent titre.

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier le salaire minima hiérarchique à chaque augmentation du SMIC.

Chapitre 2 Les grilles de classification

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
8 mars 2022**

Avis n°06/2022

Litige concernant : reclassement échelon 3

Objet de la demande de conciliation :

La responsable hiérarchique a procédé à un entretien d'évaluation pour donner suite à la demande de la salariée qui contestait son reclassement. Cette évaluation reconnaît que la salariée est en parfaite maîtrise de son poste et doit être classée en Échelon 3. L'employeur ne prend pas en compte le résultat de cette évaluation et maintient la salariée dans un échelon inférieur à celui issu de l'évaluation réalisé par l'encadrant du salarié.

Position interprétation du demandeur :

L'avenant 43-2020 stipule dans les conditions de passage d'échelon : « **Appréciation par l'encadrement** de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11 ».

La décision de positionnement en Échelon 3 rendue par l'encadrement doit être suivie par l'employeur.

Réponse de la commission :

L'article 3 de l'avenant 43 prévoit :

« *Chaque salarié.e est reçu.e, au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.* »

Les grilles de classification précisant les conditions de passage d'échelon au sein de l'avenant 43 prévoient :

« *Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.* »

Les grilles paritaires d'évaluation mettent en œuvre ces dispositions de la manière suivante (notice) :

« A l'issue de l'entretien, l'encadrant doit proposer un positionnement du salarié dans un Echelon.

La proposition est ensuite soumise à l'employeur pour avis et validation. Une copie de la grille d'évaluation validée est remise au salarié. »

Il en résulte que si l'employeur peut mandater l'encadrant pour mener les évaluations selon l'organisation de sa structure, la décision de classement du salarié relève de sa seule responsabilité. Il revient donc *exclusivement* à l'employeur, *sauf délégation expressément consentie sur ce point à l'encadrant et formalisée*, de valider *in fine* le positionnement du salarié selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11 de l'avenant n°43. Si l'employeur ne suit pas la proposition de positionnement de l'encadrant qui a réalisé l'évaluation, il devra motiver les raisons de son désaccord.

Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
12 mai 2022

Avis n°07/2022

Litige concernant : Déclenchement automatique de l'entretien d'évaluation pour le passage en échelon 3

Objet de la demande de conciliation :

Il y a une automaticité du passage en échelon 2 dès lors que les conditions de mois de pratique ou d'heures de formation en lien avec les missions principales de l'emploi générique occupé sont réunies.

De la même façon, le déclenchement d'un entretien d'évaluation pour passage en échelon 3 doit être automatique dès lors que les conditions d'ancienneté et de formation sont réunies.

Position interprétation du demandeur :

Le Guide paritaire a statué sur le fait l'organisation du premier entretien doit se faire dans les 2 ans après la mise en application de l'avenant 43, c'est-à-dire à partir du 1^{er} octobre 2021 et jusqu'au 30 septembre 2023.

- *A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans : « Chaque salarié.e est reçu.e au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation ». L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire à compter du 1^{er} octobre 2021 et il doit être réalisé dans les deux ans qui suivent. Les grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux (article 3) permettent de réaliser l'évaluation des compétences de chaque salarié et de le positionner dans un Degré ainsi que dans un Echelon.*

Le guide paritaire vient préciser, page 25 :

- *Si dans l'intervalle de 2 ans entre les entretiens d'évaluation, une des conditions de passage d'Echelon automatique est acquise (nombre de mois de pratique ou heures de formation en lien avec l'emploi exercé) il est nécessaire de procéder au changement d'Echelon.*

Cela sous-entend, qu'à tout moment, un salarié qui a toutes les conditions requises pour prétendre à un échelon supérieur, peut solliciter un entretien d'évaluation.

Réponse de la commission :

Les salariés classés à l'échelon 2 sont éligibles à l'échelon 3 s'ils répondent aux conditions de nombre d'années de pratique (ancienneté dans l'emploi) ou d'heures de formation prévues par l'avenant 43 pour y accéder.

Pour autant, l'accès à l'échelon 3 n'est pas automatique : il est subordonné à « *l'appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi y compris lors de situations imprévues* » (articles 13 à 18 de l'avenant 43).

Ainsi l'entretien d'évaluation réalisé à partir des grilles paritaires prévues à cet effet est une condition de passage en échelon 3 puisqu'il a pour objectif d'évaluer de la parfaite maîtrise ou non de l'ensemble des missions de l'emploi.

Le guide paritaire prévoit « *qu'à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 (soit à compter du 1^{er} octobre 2021) **une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans*** ».

Si les conditions d'éligibilité à l'échelon 3 sont remplies dans l'intervalle de deux ans entre les entretiens d'évaluation, le salarié concerné peut solliciter l'organisation de son entretien d'évaluation de façon anticipée. Cette demande devra être formulée par écrit (courrier, mail).

L'entretien d'évaluation devra être tenu dans un délai maximum de 2 mois à compter de la date de réception de la demande.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
25 mai 2022**

Avis n°10/2022

Litige concernant : modalités de passage de l'entretien d'évaluation**Objet de la demande de conciliation :**

Depuis le 1^{er} octobre 2021, et l'entrée en vigueur de l'avenant 43-2020 des structures procèdent à des entretiens d'évaluation, notamment pour le passage en Échelon 3, selon leurs propres critères, notamment en modifiant les grilles d'évaluation à leur convenance, et en ajoutant une évaluation de terrain.

Or, ces entretiens ne peuvent avoir d'autres formats que ceux définis par l'avenant 43.

Position interprétation du demandeur :

Avenant 43-2020, Partie I, chapitre I, article 3 : « *...Chaque salarié est reçu.e, au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentant(e) dûment mandaté.e, **en entretien pour une évaluation selon les dispositions prévues de la partie II du présent titre.*** »

Avenant 43-2020, **Partie II**, Chap.1, Art 11 :« ***Un guide d'application paritaire sera élaboré par les partenaires sociaux afin de préciser les modalités d'appréciation des***

critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR ».

Dans la partie préambule du guide paritaire, en page 4 : « *Les partenaires sociaux ont tenu à mettre en place ce guide afin d'expliquer **les règles** de mise en place de ces nouvelles dispositions...* »

Il est complété par des grilles d'évaluation des salariés, réalisées paritairement et visant à définir la classification et la rémunération applicable.

L'avenant 43 fixe les dispositions qui régissent l'entretien d'évaluation. Les employeurs ne peuvent déroger à l'avenant 43-2020, sauf dispositions plus favorables au salarié.

Réponse de la commission :

Les structures de la Branche ont l'obligation d'appliquer les dispositions de l'avenant 43, qui est un accord collectif de Branche agréé et étendu.

Dans le texte même de l'avenant 43, « les grilles paritaires d'évaluation » sont expressément mentionnées dans les tableaux de changement d'échelon.

Les grilles ont été élaborées paritairement par les partenaires sociaux de la Branche, afin d'avoir un document unique pour l'ensemble des salariés, dans un souci d'objectivité et d'harmonisation des pratiques quel que soit l'employeur.

Par conséquent, les grilles paritaires doivent être utilisées sans modification des modalités de passage de l'entretien et des critères d'évaluation, par les structures de la Branche pour procéder aux évaluations prévues par les dispositions de l'avenant 43.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

2 juin 2023

Avis n°12

Litige concernant : Restriction médicale et obtention de l'échelon 3

Objet de la demande de conciliation :

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1^{er} octobre 2021, des salariés se voient refuser l'échelon 3 sous prétexte de restrictions médicales.

Position interprétation du demandeur :

Lors des entretiens d'évaluation les salarié.e.s se voient refuser l'accès à l'échelons 3 sous prétexte de restrictions médicales l'employeur estime que toutes les items doivent être parfaitement maîtrisées.

Un traitement moins favorable envers une personne ou un groupe de personnes ayant des restrictions médicales constituerait une discrimination.

Rappel : En cas de restriction médicale et en vertu de l'article L4624-6 du Code du travail :

« **L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail** en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. »

La Notice des grilles précise :

« Lorsque des missions ne sont pas exercées, ou des compétences ne sont pas mobilisées, il convient simplement de cocher la colonne « Non exercé » dans la grille prévue par les partenaires sociaux. Les lignes concernées ne doivent pas être supprimées de la grille. Le fait de cocher « non exercées » a pour effet de « neutraliser » ces compétences et/ou ces missions pour l'évaluation (voir notice d'évaluation d'utilisation des grilles paritaires d'évaluation). »

Par conséquent, un.e salarié.e ne peut se voir refuser l'échelon 3 suite à des restrictions médicales puisque l'évaluation se fait uniquement sur les missions et compétences réellement exercées.

Réponse de la commission :

Un salarié soumis à des restrictions médicales est susceptible d'être positionné en échelon 3. En effet, les restrictions médicales ne peuvent avoir pour conséquence de bloquer l'avancement d'échelon ; ainsi et notamment, l'évaluation des professionnels éligibles à l'échelon 3 doit s'effectuer dans les conditions prévues par la convention, sur la base des missions confiées en lien avec ces restrictions.

Les critères pris en compte pour le positionnement en échelon 3 sont identiques pour tous les salariés.

En cas de restriction médicale et en vertu de l'article L4624-6 du Code du travail :

« **L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail** en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. »

Lorsque des missions ne sont pas exercées, ou des compétences ne sont pas mobilisées, il convient simplement de cocher la colonne « Non exercé » dans la grille prévue par les partenaires sociaux. Les lignes concernées ne doivent pas être supprimées de la grille. Le fait de cocher « non exercées » a pour effet de « neutraliser » ces compétences et/ou ces missions pour l'évaluation (voir notice d'évaluation d'utilisation des grilles paritaires d'évaluation).

Par conséquent, un salarié ne peut se voir refuser l'échelon 3 suite à des restrictions médicales puisque l'évaluation s'apprécie uniquement sur les compétences réellement exercées

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
28 novembre 2023**

Avis n°14

Litige concernant : Délai de réalisation de l'entretien d'évaluation en cas de suspension d'activité

Objet de la demande de conciliation :

Selon les dispositions du Guide Paritaire (page 13) :

« A compter de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 une évaluation doit être réalisée au moins tous les deux ans :

« Chaque salarié.e est reçu.e au moins tous les deux ans, par l'employeur ou son ou sa représentante dûment mandaté.e, en entretien pour une évaluation ».

L'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43, devient obligatoire à compter du 1^{er} octobre 2021 et il doit être réalisé dans les deux ans qui suivent.

Les grilles d'évaluation construites par les partenaires sociaux (article 3) permettent de réaliser l'évaluation des compétences de chaque salarié et de le positionner dans un Degré ainsi que dans un Echelon. »

La tenue de ces entretiens d'évaluation peut être empêchée en cas de suspension d'activité (c'est-à-dire d'absence du salarié à son poste de travail), en particulier lorsqu'elle est de longue durée (ex : congé parental, congé sabbatique, arrêt de travail prolongé, mise à disposition ...). Ni l'avenant ni le Guide Paritaire ne prévoient de dispositions spécifiques dans ce cas.

Il est demandé aux membres de la Commission de fixer les dispositions applicables à ce type de situation.

Position interprétation du demandeur :

La durée des périodes de suspension d'activité n'est pas prise en compte pour déterminer le terme de la période de deux ans prévue pour encadrer la réalisation de l'entretien d'évaluation.

Réponse de la commission :

La tenue de l'entretien d'évaluation prévu par l'avenant 43 peut être empêchée lorsque le salarié n'est pas à son poste de travail, en particulier en raison d'une suspension d'activité.

A l'exception des congés payés légaux et conventionnels, les périodes de suspension d'activité du salarié, quelle qu'en soit la nature (exemple : arrêt maladie, congé maternité, congé parental, congé sans solde...) ne sont pas prises en compte pour le calcul du délai de 2 ans entre deux entretiens.

Ces absences reportent donc l'échéance des 2 ans d'une durée égale au délai qui, à la date de suspension de l'activité du salarié, restait à courir pour organiser l'entretien suivant.

Exemple :

Le dernier entretien d'évaluation d'une salariée a été réalisé le 15 novembre 2022.

L'intervalle entre deux entretiens d'évaluation étant au maximum de 24 mois, la date limite pour l'entretien suivant est donc fixée au 15 novembre 2024.

A compter du 15 mars 2024, soit 8 mois avant cette échéance, l'activité de la salariée est suspendue en raison d'un congé maternité, puis d'un congé parental. L'entretien suivant devra donc être réalisé dans un délai maximal de 8 mois à compter du retour de la salariée à son poste de travail.

⇒ Cas particulier :

Lorsqu'au retour du salarié sur son poste de travail, le délai pour organiser l'entretien est inférieur à 2 mois, l'entretien d'évaluation ne peut être organisé avant un délai de 2 mois à compter de la reprise d'activité.

Ce délai est destiné à permettre au salarié de disposer, avant cet entretien, du temps nécessaire pour se réappropriier les différentes missions de son emploi et pour bénéficier de formation(s) en cas de besoin. L'entretien doit ensuite être organisé dans le mois qui suit ce report, soit au cours du 3^{ème} mois à compter de la date de reprise du salarié.

Exemple :

Le dernier entretien d'évaluation d'un salarié a été réalisé le 15 novembre 2022.

L'intervalle entre deux entretiens d'évaluation étant au maximum de 24 mois, la date limite pour l'entretien suivant est donc fixée au 15 novembre 2024..

A compter du 4 octobre 2024, soit 1 mois et 11 jours avant cette échéance, le salarié bénéficie d'un congé sans solde et sa reprise est prévue le 10 février 2025.

En principe, l'entretien suivant devrait être réalisé dans un délai maximal d'un mois et 11 jours à compter du retour du salarié à son poste de travail.. Ce délai étant inférieur à 2 mois, l'entretien devra s'effectuer durant le 3^{ème} mois à compter de la date de reprise du salarié, soit au plus tôt le 10 avril 2025 (= 10 février + 2 mois) et au plus tard le 9 mai 2025.

Ce délai de 2 mois peut être prolongé dans la limite de 6 mois à compter de sa reprise, sur demande écrite du salarié. Cette demande est adressée par écrit (mail, courrier...) à l'employeur dès que le salarié est informé de la date retenue pour l'entretien. Elle précise la durée supplémentaire dont le salarié souhaite pouvoir disposer avant la tenue de cet entretien. L'employeur devra alors donner une suite favorable à cette demande, et fixer une nouvelle date d'entretien dans le mois suivant l'expiration du délai total de prolongation.

Exemple (suite) :

Le salarié a repris son activité le 10 février 2025. Il reçoit le 15 mars suivant une convocation¹ pour son entretien d'évaluation fixé par l'employeur le 12 avril 2025.

S'il le souhaite, le salarié peut bénéficier à sa demande d'un report de cet entretien dans un délai maximal de 6 mois à compter du 10 février 2025. Il choisit un délai supplémentaire de 3 mois pour la tenue de cet entretien. Le délai total de prolongation est donc de 5 mois : 2 mois (report initial) + 3 mois (délai supplémentaire à la demande du salarié).

L'entretien se déroulera au cours du 6^{ème} mois, soit au plus tôt le 10 juillet 2025 (= 10 février + 5 mois) et au plus tard le 9 août 2025.

Article 13. Filière intervention – employé.e

¹ La Commission rappelle que conformément à la notice d'utilisation des grilles paritaires d'évaluation, l'employeur est tenu d'informer le salarié de l'organisation de son entretien d'évaluation au moins 3 semaines à l'avance, pour lui laisser le temps de se préparer, d'intégrer ce rendez-vous au planning de travail du salarié, et d'adresser en même temps au salarié une convocation qui précisera notamment les date, horaire et lieu de tenue de l'entretien.

Article 13.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employé.es intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 1** sont les suivantes :

<p>Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf art 5.1).</p>
<p>Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p>Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.</p>
<p>Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p>Passage en échelon 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir auprès d'un public tel que décrit à l'Art. 5.1 a) ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Dans la catégorie des employé.es intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

<p>Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p>Passage en degré 2 échelon 1 : Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, Ou Un.e employé.e degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique pour des actes essentiels de la vie quotidienne auprès d'un public tel que décrit à l'article 5.1 a).</p>
<p>Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p>Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1 Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les</p>

Titre III. Les emplois

	missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	<p style="text-align: center;">Passage en échelon 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Article 13.2. Salaire de base à temps plein des employé.e.s de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Article modifié par l'avenant n°61 signé le 6 octobre 2023, agréé par arrêté du 28 décembre 2023 publié au JO le 31 décembre 2023 et étendu par arrêté du 18 mars 2024 publié au JO du 30 mars 2024

et par les avenants n°51 et 52 signés le 23 mars 2022, agréés par décision tacite confirmée par arrêté du 21 novembre 2022 publié au JO du 10 décembre 2022

Filière Intervention Employé.e degré 1			Filière intervention Employé.e degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Article 14. Filière intervention – technicien.ne / agent.e de maîtrise

Article 14.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agent.es de maîtrise intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 1** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	<p style="text-align: center;">Passage en échelon 2 :</p> <p>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.</p>
Echelon 3	Passage en échelon 3 :

Mise à jour – mai 2024

Titre III. Les emplois

<p>Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant d'intervenir sur de l'accompagnement social ou sanitaire renforcé ou <li style="padding-left: 20px;">Avoir 4 années de pratique en échelon 2 <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.
---	--

Dans la catégorie des agent.es de maîtrise intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

<p style="text-align: center;">Echelon 1</p> <p style="text-align: center;">En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi</p>	<p style="text-align: center;">Passage en degré 2 échelon 1 :</p> <p>Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé</p> <p>Ou</p> <p>Sur appréciation de l'encadrement, un.e technicien.ne degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur de l'accompagnement social renforcé, de la gestion de projet et la participation à l'encadrement.</p>
<p style="text-align: center;">Echelon 2</p> <p style="text-align: center;">Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi</p>	<p style="text-align: center;">Passage en échelon 2 :</p> <p>A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant degré 2 échelon 1</p> <p>Ou</p> <p>Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.</p>
<p style="text-align: center;">Echelon 3</p> <p style="text-align: center;">Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles</p>	<p style="text-align: center;">Passage en échelon 3 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, à partir de directives <li style="padding-left: 20px;">ou <li style="padding-left: 20px;">Avoir 4 années de pratique en échelon 2 <p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Article 14.2. Salaire de base des Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervention			Filière intervention		
Technicien.ne / Agent.e de maîtrise degré 1			Technicien.ne / Agent.e de maîtrise degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 363	Coef. 379	Coef. 404	Coef. 436	Coef. 456	Coef. 485

Article 15. Filière intervention – cadre

Article 15.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 1** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres intervenant.es, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des	Passage en degré 2 échelon 1 : Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi
--	--

Titre III. Les emplois

missions de base de l'emploi	titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé Ou, Sur appréciation des instances dirigeantes, un cadre degré 1 échelon 3 ayant au moins 4 années de pratique sur l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant.e degré 2 échelon 1, Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none">• Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service, ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none">• Appréciation par les instances dirigeantes, de la qualité de la prise en charge, de la coordination de la prestation des différents intervenants, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.

Article 15.2. Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des échelons

Filière Intervention Cadre degré 1			Filière intervention Cadre degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 485	Coef. 507	Coef. 540	Coef. 583	Coef. 610	Coef. 649

Article 16. Filière support – employé.e

Article 16.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des employé.es des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 1** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
Echelon 2	Passage en échelon 2 :

Titre III. Les emplois

Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 42 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, Ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Dans la catégorie des employé.es des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en degré 2 échelon 1 : Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi Ou Un.e employé.e degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant.e degré 2 échelon 1 Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, Ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre

	compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.
--	--

Article 16.2. Salaire de base des employé.e.s de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Article modifié par l'avenant 61 signé le 6 octobre 2023, agréé par arrêté du 28 décembre 2023 publié au JO le 31 décembre 2023 et par les avenants n°51 et 52 signés le 23 mars 2022, agréés par décision tacite confirmée par arrêté du 21 novembre 2022 publié au JO du 10 décembre 2022

Filière Support Employé.e degré 1			Filière Support Employé.e degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 308	Coef. 315	Coef. 331	Coef. 344	Coef. 359	Coef. 383

Article 17. Filière support – Technicien.ne / agent.e de maîtrise

Article 17.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des agent.es de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons **du degré 1** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, Ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité d'adaptation à des situations imprévues, de la capacité d'initiative et de rendre compte, selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Titre III. Les emplois

Dans la catégorie des agent.es de maîtrise des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en degré 2 échelon 1 : Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi Ou Un.e agent.e de maîtrise de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par l'encadrement de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi degré 2 échelon 1 Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation favorisant la maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, <li style="text-align: center;">Ou <li style="text-align: center;">Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion de projets selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Article 17.2. Salaire de base des Technicien.ne / agent.e de maîtrise de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière Support Technicien.ne / Agent.e de maîtrise degré 1			Filière Support Technicien.ne / Agent.e de maîtrise degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 363	Coef. 379	Coef. 404	Coef. 436	Coef. 456	Coef. 485

Article 18. Filière support – cadre

Article 18.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 1** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des	Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi.
--	--

Titre III. Les emplois

missions de base de l'emploi	
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les principales missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 1 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement de l'établissement ou du service, Ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2 Et <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité de participer à l'encadrement de l'établissement ou du service, à l'élaboration et au pilotage de projets et au développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Dans la catégorie des cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour **le degré 2** sont les suivantes :

Echelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en degré 2 échelon 1 : Salarié.e en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi Ou Un ou une cadre de degré 1 ayant au moins 4 années de pratique en échelon 3, et appréciation par les instances dirigeantes de la capacité à évoluer vers un emploi de degré 2.
Echelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en échelon 2 : A l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de cadre support degré 2 échelon 1, Ou Avoir suivi 70 heures de formation en échelon 1, en lien avec les missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en degré 2 échelon 1.
Echelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : <ul style="list-style-type: none"> • Avoir suivi en échelon 2, 105 heures de formation permettant de coordonner et d'encadrer l'établissement ou le service, Ou Avoir 4 années de pratique en échelon 2

	<p>Et</p> <ul style="list-style-type: none"> • Appréciation par les instances dirigeantes, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de l'encadrement de l'établissement ou du service, de l'élaboration et du pilotage de projets, du développement de partenariats selon les grilles d'évaluation définies dans le guide paritaire annoncé à l'article 11.
--	---

Article 18.2. Salaire de base des cadres de degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons

Filière Support Cadre degré 1			Filière Support Cadre degré 2		
Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
Coef. 485	Coef. 507	Coef. 540	Coef. 583	Coef. 610	Coef. 649

Chapitre 3 Les éléments complémentaires de rémunération (ECR)

Article 19. Principes

Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minima hiérarchique.

Les ECR sont :

- pérennes et personnels et/ou
- ponctuels et transverses.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
28 juin 2022**

Avis n°11/2022

Litige concernant : modalités d'attribution des ECR durant les périodes de suspension du contrat de travail du salarié

Objet de la demande de conciliation :

Les ECR sont-ils versés pendant la période de suspension du contrat de travail ?

Position interprétation du demandeur :

Le versement de ces ECR, quels qu'ils soient, est lié à la présence effective du salarié dans la structure pendant toute la période où il s'applique.

Par conséquent, les ECR ne sont pas versés lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versés au *pro rata temporis* lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que la CCN ne prévoit pas de maintien total ou partiel de rémunération au titre de cette absence (ex : congé parental total, congé sans solde).

A contrario, les ECR sont maintenus durant les périodes d'absence ouvrant droit à maintien de salaire total ou partiel (ex : arrêt maladie, congés payés), selon les modalités spécifiques de rémunération prévues par la Convention Collective, ou à défaut par la loi.

Position de la commission :

Les Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR) prévus à l'article 19 du titre III de la CCB font partie intégrante de la rémunération depuis le 1er octobre 2021, date d'application de l'avenant 43.

Le versement de ces ECR, quels qu'ils soient, est lié à la **présence effective** du salarié dans la structure pendant toute la période couverte par le versement de l'ECR.

Par conséquent, les ECR ne sont pas versés lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versés au *pro rata temporis* lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que la CCB ne prévoit pas de maintien total ou partiel de rémunération au titre de cette absence (ex : congé parental total, congé sans solde).

A contrario, et même s'ils n'apparaissent pas explicitement sur le bulletin de salaire, les ECR sont maintenus durant les périodes d'absence ouvrant droit à **maintien de salaire total ou partiel** (ex : arrêt maladie, congés payés), selon les modalités spécifiques de rémunération prévues par la Convention Collective, ou à défaut par la loi.

Ainsi et notamment :

- **lorsque le salarié est en arrêt maladie**, il convient de se référer aux dispositions prévues à l'article 1.5 du Titre VII de la Convention Collective, fixant les modalités de calcul du salaire de référence à prendre en compte pour l'application de la garantie Maintien de salaire prévue à l'article 1.1 du même Titre.

Le calcul du salaire brut maintenu à ce titre par l'employeur correspondant au salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, les ECR sont de fait inclus dans ce calcul lorsque le salarié a perçu des ECR (quels qu'ils soient) au cours de cette période de 12 mois.

- **lorsque le salarié est en congés payés**, l'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 3141.24 du Code du Travail, selon la règle du 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence concernée, ou selon la règle dite « du maintien de salaire » correspondant au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Dans les deux cas, les ECR (quels qu'ils soient) sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 19.1. Les ECR pérennes et personnels

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

25 mai 2022

Avis n°08/2022

Litige concernant : ECR pérennes – Modalités de proratisation en cas de travail à temps partiel

Objet de la demande de conciliation :

Les ECR diplômés et anciennetés sont des ECR pérennes et personnels.

L'Article 19.1 du Titre III précise pour l'ECR Ancienneté que : « *Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au pro rata du temps de travail.* » La même formule est utilisée pour l'ECR Diplôme.

Les ECR pérennes et personnels sont-ils calculés sur le temps de travail contractuel, ou le temps de travail réellement effectué ?

Position interprétation du demandeur :

L'article 19 du Titre III précise que : « *Les éléments complémentaires de rémunération viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minima hiérarchique.* »

Le Guide paritaire, page 66, explicite : « *Pour la détermination du taux horaire, il est tenu compte du salaire de base et, si le salarié les perçoit, des ECR pérennes et personnels ancienneté et diplôme.* »

L'Article 11 du Titre IV de la CCN précise bien que la durée du travail est un élément du contrat de travail.

Les ECR ancienneté et diplôme doivent donc être calculés sur le temps de travail contractuel.

Position de la commission :

Conformément au principe général d'équité de traitement prévu par le Code du Travail (article L3123-5), le salarié à temps partiel bénéficie des droits reconnus au salarié à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Ainsi et notamment, la rémunération du salarié à temps partiel est calculée proportionnellement à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent chez le même employeur, compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise.

Compte tenu de ce qui précède, ainsi que des dispositions de l'avenant 43 venu modifier la Convention Collective, et du Guide Paritaire :

- l'assiette de calcul de l'ECR Ancienneté est constituée du salaire de base du salarié, soit : coefficient x valeur du point x ETP contractuel ;

- l'ECR Diplôme est proratisé en fonction de l'ETP contractuel en cas de travail à temps partiel ;

Cette proratisation en fonction du temps de travail contractuel est sans incidence sur le taux horaire :

Exemple : soit deux salariés de la Filière Intervention, classés Employé D°2 échelon 2 – coefficient 359 ; le premier est à temps plein, l'autre à temps partiel (0,8 ETP contractuels)

Contrat de travail :	Salarié à temps complet – 1 ETP	Salarié à temps partiel – 0,8 ETP
Salaire base :	$359 \times 5,50\text{€} \times 1$ 1974,50€	$359 \times 5,50\text{€} \times 0,8$ 1579,60€
ECR Ancienneté 4%	$1974,50\text{€} \times 4\%$ 78,98€	$1579,6\text{€} \times 4\%$ 63,18€
ECR Diplôme 12 pts	$12 \times 5,50\text{€}$ 66,00€	$12 \times 5,50\text{€} \times 0,8$ 52,80€
Salaire min hiérach.	2.119,48€	1695,58
Taux horaire	13,97€	13,97€

Le taux horaire calculé en fonction du temps de travail contractuel ainsi que des ECR pérennes dont bénéficie le salarié est bien, *in fine*, strictement identique, que le salarié soit à temps partiel ou à temps plein, dans le respect des dispositions légales précitées.

Les ECR pérennes et personnels sont versés chaque mois.

- **Les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du ou de la salariée**

Si le ou la salarié.e est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la Branche en lien avec les missions exercées, il ou elle bénéficie d'un ECR à hauteur de :

- **diplôme de niveau 3** (anciennement niveau V) : 11 points,
- **diplôme de niveau 4** (anciennement niveau IV) : 12 points,
- **diplôme de niveau 5** (anciennement niveau III) : 14 points,
- **diplôme de niveau 6** (anciennement niveau II) : 15 points,
- **diplôme de niveau 7 ou 8** (anciennement niveau I) : 17 points.

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
3 février 2022**

Avis n°03/2022

Litige concernant : reprise d'ancienneté dans l'emploi et ECR ancienneté

Objet de la demande de conciliation :

Depuis la signature de l'avenant n°43/2020 en février 2020, le niveau de certains diplômes en lien avec la nomenclature des certifications professionnelles a évolué. Ainsi, le diplôme d'état d'aide-soignant(e) anciennement en niveau 3 est passé en niveau 4, en

juin 2021. Il en est de même pour le diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture, anciennement en niveau 3 passé aussi en niveau 4, en septembre 2021.

Les salariés étant titulaires de ces diplômes d'état en lien avec leurs métiers, bénéficie d'un ECR diplôme, pérenne est personnel dont le montant est en correspondance avec le nouveau niveau du diplôme.

Position interprétation du demandeur :

En vertu de l'article 19.1 de l'Av.43, les salarié(es) exerçant le métier d'aide-soignant(es) bénéficient de l'ECR diplôme de niveau 4 proratisé au temps de travail et ce depuis l'application de l'avenant 43, le 1^{er} octobre 2021

Enfin, la commission rappelle que les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

Position de la commission :

Pour rappel, à la différence de la précédente classification dans laquelle la reconnaissance du diplôme était intégrée dans les coefficients de la grille de classification, les partenaires sociaux ont fait le choix de valoriser le diplôme par l'attribution d'un élément complémentaire de rémunération.

Cet ECR diplôme correspond à l'attribution d'un nombre de points qui augmente proportionnellement avec le niveau de diplôme lié à la nomenclature des certifications professionnelles.

Pour obtenir l'ECR diplôme, le ou la salarié(e) doit être titulaire d'un diplôme reconnu par la branche et en lien avec les missions exercées, dans ce cas, le montant de l'ECR sera le suivant :

- diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points
- diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points
- diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points
- diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points
- diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points

Il est précisé que pour les salarié.es à temps partiel, l'ECR sera calculé au prorata du temps de travail.

Si le niveau d'un diplôme reconnu par la branche évolue dans les niveaux des certifications professionnelles, cette évolution doit se traduire automatiquement dans le montant de l'ECR diplôme conformément aux dispositions de l'article 19.1 du Titre III de la CCB.

En juin 2021 et en septembre 2021, les diplômes d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture sont passés du niveau 3 au niveau 4 de la nomenclature des certifications professionnelle. Ainsi, les salariés titulaires de ces diplômes d'Etat et à la condition qu'ils soient en lien avec les missions qu'ils exercent, doivent se voir attribuer depuis le 1er octobre 2021, un ECR Diplôme d'un montant de 12 points. Ils doivent présenter à leur employeur le document justifiant de la détention du diplôme.

- **Les ECR liés à l'ancienneté du ou de la salariée**

Article modifié par l'avenant n°53 signé le 8 juillet 2022, agréé par arrêté du 21 décembre 2022 publié au JO du 24 décembre 2022 et étendu par arrêté du 18 avril 2023 publié au JO du 28 avril 2023

Mise à jour – mai 2024

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à son ancienneté dans la Branche. Cet ECR est calculé en pourcentage de son salaire de base majoré le cas échéant d'une indemnité différentielle SMIC, et proratisé par rapport au temps de travail contractuel pour les salarié.es à temps partiel.

Les pourcentages applicables pour l'ECR ancienneté sont les suivants :

- 2% à compter de 5 ans et 1 jour d'ancienneté
- 4% à compter de 10 ans et 1 jour d'ancienneté
- 8% à compter de 15 ans et 1 jour d'ancienneté
- 12% à compter de 20 ans et 1 jour d'ancienneté
- 16% à compter de 25 ans et 1 jour d'ancienneté
- 20% à compter de 30 ans et 1 jour d'ancienneté

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
14 décembre 2021**

Avis n°01/2021

Litige concernant : reprise d'ancienneté dans l'emploi et ECR ancienneté

Objet de la demande de conciliation :

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1^{er} octobre 2021, une structure a procédé aux travaux pour :

- calculer l'ancienneté dans l'emploi, afin de déterminer la catégorie, le degré et l'échelon des salariés à compter du 1^{er} octobre 2021.
- calculer l'ancienneté dans la branche, pour le calcul de l'ECR ancienneté.

- Dans le cadre du calcul de l'ancienneté dans l'emploi occupé au moment du reclassement :

Suite à l'application de dispositions plus favorables dans la structure au moment de l'embauche et précédant l'avenant 43, l'employeur a eu une pratique plus favorable que les dispositions conventionnelles : il a procédé à une « reprise de l'ancienneté dans l'emploi » toutes branches confondues formalisée lors de l'embauche.

Au moment du reclassement au 1^{er} octobre 2021, pour déterminer l'échelon du salarié, l'employeur a fait une reprise de l'ancienneté toutes branches confondues, tel qu'appliqué précédemment.

- Dans le cadre du calcul de l'ancienneté dans la branche, pour l'ECR ancienneté :

La structure a repris l'ancienneté réelle dans la branche (quel que soit l'emploi occupé) pour chaque salarié, pour déterminer l'ECR « ancienneté », conformément aux dispositions de l'avenant 43.

Certains représentants syndicaux demandent à ce que l'ECR ancienneté soit calculé sur la base de l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

Position interprétation du demandeur :

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'emploi, les salariés ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté plus favorable que celle prévue par les dispositions conventionnelles. Cet élément a été repris pour la détermination de leur échelon.

Par contre concernant le calcul de l'ancienneté pour l'ECR ancienneté, l'article 19.1 de l'avenant 43 prévoit que l'ECR ancienneté est « *lié à l'ancienneté dans la Branche* ». Cette notion d'ancienneté dans la branche est une notion nouvelle, qui vient valoriser la fidélité dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile.

Le guide paritaire vient préciser cette notion et les règles de calcul en indiquant que « *l'ECR ancienneté est lié à l'ancienneté dans la branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salariée en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche* ». (extrait du guide paritaire p 9).

Les règles de calcul de l'ECR ancienneté sont bien basées sur l'ancienneté dans la branche et n'ont pas à être basées sur l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

Position de la commission :

La commission rappelle qu'il est nécessaire de distinguer les différents types d'ancienneté.

Pour le calcul de l'ancienneté dans l'emploi, les salariés ont bénéficié d'une reprise d'ancienneté plus favorable que celle prévue par les dispositions conventionnelles. Cet élément a été repris pour la détermination de leur échelon.

Par contre concernant le calcul de l'ancienneté pour l'ECR ancienneté, l'article 19.1 de l'avenant 43 prévoit que l'ECR ancienneté est « *lié à l'ancienneté dans la Branche* ». Cette notion « d'ancienneté dans la branche » est une notion nouvelle, qui vient valoriser la fidélité dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile.

Le guide paritaire vient préciser cette notion et les règles de calcul en indiquant que « *l'ECR ancienneté est lié à l'ancienneté dans la branche, quel que soit l'emploi occupé. Cette ancienneté traduit le parcours professionnel du ou de la salariée en reprenant le ou les différents emplois occupés dans une ou des structures de la branche* ». (extrait du guide paritaire p 9).

Les règles de calcul de l'ECR ancienneté sont bien basées sur l'ancienneté dans la branche et n'ont pas à être basées sur l'ancienneté dans l'emploi toutes branches confondues.

En complément la commission rappelle, comme cela est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». A cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1^{er} octobre 2021.

Enfin, la commission rappelle que les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

Article 19.2. Les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail

- **ECR Travail du dimanche et jours fériés**

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission pour les heures travaillées les dimanches et jours fériés selon les modalités définies à l'article 17 du titre V de la présente convention. L'ECR correspond soit à une majoration de salaire égale à 45% du taux horaire du ou de la salariée, soit à un repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche ou jour férié. Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

- **ECR Astreinte**

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à l'exercice de sa mission dans le cadre des temps d'astreinte tels que définis aux articles 21, 22, 23 du Titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à une indemnisation égale à 8 points par période de 24 heures d'astreinte. Cette indemnité est proratisée en fonction de la durée de l'astreinte.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées les dimanches et jour fériés et nuits.

L'ECR est porté à 10 points par période de 24 heures pour les astreintes effectuées par les personnels effectuant des astreintes fractionnées.

L'ECR est porté à 12 points par période de 24 heures pour les astreintes fractionnées effectuées les dimanches et jour fériés et nuits.

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

	Non fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanches et jours fériés	10 points	12 points

- **ECR Travailleurs de nuit**

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à son statut de travailleur de nuit tel que défini à l'article 26 du titre V de la présente convention.

L'ECR correspond à :

- une majoration de salaire égale à 5% du taux horaire du salarié pour les heures effectuées sur la plage horaire de nuit,
- et,
- un repos compensateur de 5% du temps travaillé pendant la plage horaire de nuit. Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant les heures travaillées de nuit.

L'ECR est versé mensuellement sur la période de réalisation de la mission.

- **ECR Accompagnement de salarié.e ou de stagiaire / tutorat / maître.sse d'apprentissage**

Mise à jour – mai 2024

Le ou la salariée bénéficie d'un ECR lié à sa mission de tutorat ou d'accompagnement de salarié.e, de stagiaire ou d'apprenti.e, correspondant :

- **pour le ou la tutrice** à un ECR de : 7 points.
Si le ou la tutrice accompagne dans un même mois un ou une deuxième salarié.e ou stagiaire, l'ECR est majoré de 2 points,
- **pour le ou la maîtresse d'apprentissage** à un ECR de : 11 points.
Si le ou la maîtresse d'apprentissage accompagne dans un même mois un ou une deuxième apprenti.e, l'ECR est majoré de 2 points.

Cet ECR est versé mensuellement. Il est attribué pour l'exercice d'une mission supplémentaire et spécifique d'accompagnement. Par conséquent, il s'agit d'un montant forfaitaire quelle que soit la durée de travail prévue au contrat.

Article 19.3. Les ECR spécifiques aux Cadres

Les salarié.es de la catégorie cadre de la filière support et de la filière d'intervention peuvent bénéficier d'ECR. Il existe 5 types d'ECR calculés proportionnellement à la durée de travail du ou de la salariée et attribués en fonction des critères définis ci-dessous.

L'attribution des ECR des cadres est révisable à la date anniversaire d'entrée dans l'emploi du ou de la salariée.

- **L'ECR « Responsabilité »**

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre, degré 1 et 2.

Cet ECR est attribué en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est-à-dire en fonction du nombre de salarié.es équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention.

- pour les postes de responsable d'entité, directeur.trice d'entité et de directeur.trice général.e d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant.e sur l'ensemble des salarié.es de la structure en équivalent temps plein.
- pour les postes de responsable de service et de directeur.trice de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant.e sur le personnel de son service.

Montant de l'élément complémentaire de rémunération :

Nombre de salarié.es en ETP (1)	Montant de l'ECR
De 5 à 9	15 points
De 10 à 49	54 points
De 50 à 299	80 points
Plus de 300	122 points

- (1) Nombre de salarié.es en équivalent temps plein (ETP) de l'entité entrant dans le champ d'intervention du cadre concerné.e.

Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
8 mars 2022**

Avis n°05/2022

Litige concernant : attribution des ECR cadre responsabilités

Objet de la demande de conciliation :

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1^{er} octobre 2021, certain.e.s salarié.e.s de la catégorie cadre ont vu leurs revenus amputés de primes qui n'ont pas été converties en éléments complémentaires de rémunération :

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif que ces salarié.e.s n'ont pas de fonction de direction.

Position interprétation du demandeur :

En vertu de l'article 19.3 de l'Av.43, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR spécifiques. Leur nature et leurs conditions d'attribution sont décrites dans le Guide Paritaire d'Application à partir de la page 69.

En l'espèce, l'ECR Responsabilité se voit refusé à certain.e.s salarié.e.s au motif qu'elles ou ils n'ont pas de fonction de direction.

Le Guide paritaire d'application de l'avenant 43 rappelle, page 69, que l'ECR Responsabilité est attribué « *en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre.* » Ce qui signifie qu'il n'est pas attribué en fonction de l'appellation du poste occupé par le ou la salarié.e, mais en fonction de ses responsabilités

L'exemple 58 du Guide Paritaire d'Application, utilisant le cas d'un « responsable du service « prestation » » qui n'est donc pas directeur, prouve par lui-même que l'interprétation de l'employeur est erronée.

En conséquence, l'attribution de l'ECR Cadre Responsabilités s'applique de plein droit dès lors que les salarié.e.s sont classé.e.s dans cette catégorie d'emploi et exercent ces responsabilités.

Il est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». A cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison

entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1^{er} octobre 2021.

Les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

Réponse de la commission :

L'ECR responsabilité est un ECR spécifique aux cadres. Comme l'indique l'article 19.3 du Titre III de la CCB, il est attribué en fonction de la responsabilité du ou de la salariée, c'est à dire en fonction du nombre de salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans le champ d'intervention du cadre qu'il soit en degré 1 ou en degré 2.

Le texte conventionnel comme le guide paritaire de l'avenant 43, distinguent la situation des cadres qui ont la responsabilité de la direction de l'entité de celle des cadres qui ont la responsabilité de diriger un ou plusieurs services.

Ainsi :

- pour les postes de responsable d'entité, directeur.trice d'entité et de directeur.trice général.e d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant.e **sur l'ensemble des salarié.es de la structure en équivalent temps plein.**

Exemple :

Un directeur d'une entité employant 65 salariés équivalents temps plein (ETP) se verra attribué un ECR Cadre de « responsabilité » de 80 points.

- pour les postes de responsable de service et de directeur.trice de service, le ou la chef.fe de service, le ou la psychologue, le médecin ou la doctoresse, le médecin coordinateur ou la doctoresse coordinatrice : l'ECR Responsabilité est **versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant.e sur le personnel de son service.**

Exemple :

Un responsable du service « prestation » d'une entité employant 800 salariés équivalents temps plein (ETP) mais encadrant directement 5 salariés se verra attribuer un ECR Cadre de « responsabilité » de 15 points et ce quelle que soit son ancienneté dans la structure ou dans la Branche.

Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Afin de déterminer si un cadre, autre que le/la responsable d'entité, directeur.trice d'entité ou directeur.rice général.e d'entité, peut se voir attribuer l'ECR, il est nécessaire de déterminer le nombre (en ETP) de salariés qui sont placés sous son autorité directe.

A l'instar de ce qui se faisait pour l'ancienne prime de responsabilité, la notion d'« autorité directe » correspond à une relation hiérarchique entre deux collaborateurs (N et N+1), notamment matérialisée dans l'organigramme de la structure.

Si l'autorité directe est avérée sur un nombre de salarié en ETP correspondant aux tranches définies par l'avenant 43, le/la salarié.e devra se voir attribuer l'ECR responsabilité selon les conditions définies par l'article 19.3 du Titre II de la CCB.

- **L'ECR « Associations »**

Mise à jour – mai 2024

L'emploi visé par cet ECR est celui de la catégorie cadre, degré 2, de la filière support qui est directeur.trice de fédération départementale.

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :

Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la fédération départementale, est comptabilisée pour un. Cet ECR est attribué dès l'embauche du ou de la salariée s'il ou elle remplit les conditions d'attribution.

Montant de l'ECR :

Nombre d'associations	Montant de l'ECR
De 11 à 20	40 points
De 21 à 50	80 points
Plus de 50	122 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

• **L'ECR « Complexité »**

Les emplois visés par cet ECR sont ceux de la catégorie cadre de degré 1 et 2.

Cet ECR ne sera attribué qu'aux salarié.es ayant au moins 12 mois d'ancienneté dans l'emploi.

Cet ECR est fonction de l'activité développée. Une liste indicative reprenant deux types d'activités est proposée dans le guide paritaire évoqué à l'article 11, elle ne pourra être modifiée qu'au niveau de la branche.

Une activité est caractérisée par deux critères cumulatifs :

- un critère quantitatif,
- un critère qualitatif.

Le critère quantitatif pour les activités dites « opérationnelles » est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure.

- le seuil de déclenchement est fixé à 45000 € par an,
- l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

Pour les activités dites « administratives » il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d'existence.

Le critère qualitatif relève du pouvoir souverain du conseil d'administration et est apprécié en fonction de l'implication du ou de la salariée notamment dans :

- le développement et la gestion proprement dite des activités,
- le développement d'activités nouvelles,
- la qualité du service rendu,
- la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l'emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisis, effort dans la qualification des salariés).

Les préconisations pour attribuer l'ECR « complexité » sont les suivantes :

- pour le ou la responsable d'entité, le ou la directrice d'entité et le ou la directrice générale d'entité : seules les activités dites « opérationnelles » de la structure comptent.
- pour le ou la directrice de fédération départementale, seules les activités dites «opérationnelles» comptent dès lors qu'il ou elle les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l'entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaire réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint.
- pour le ou la responsable de service et le ou la directrice de service : sont prises en compte les activités dites «opérationnelles» et les activités dites «administratives» dès lors que le ou la salariée est responsable devant son ou sa directrice de l'activité en question par le biais d'une délégation de pouvoir.

<p>« Responsabilité »</p>	<p>Psychologue Responsable d'entité Chef.fe de service Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice</p>	<p>Texte : Cadre degré 1 ou 2 Mention responsable de service (mais qui correspond au chef de service)</p>
<p>« Associations »</p>	<p>Directeur.trice de fédération départementale</p>	<p>Cadre degré 2</p>
<p>« Complexité »</p>	<p>Psychologue Responsable d'entité Chef.fe de service Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice général.e d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse</p>	<p>Texte : Cadre degré 1 ou 2 Mention responsable de service (mais qui correspond au chef de service)</p>

	Coordinateur.trice	
« Cadre supérieur.e (a) »	Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice	Cadre degré 2
« Cadre supérieur.e (b) »	Directeur.trice général.e d'entité	Cadre degré 2
« Nombre de place »	Coordinateur.trice de service de soins	Cadre degré 1 »

Montant de l'ECR :

Nombre d'activités développées	Montant de l'ECR
de 1 à 3	56 points
de 4 à 5	80 points
de 6 à 7	114 points
plus de 7	142 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
8 mars 2022**

Avis n°04/2022

Litige concernant : attribution des ECR cadre complexité

Objet de la demande de conciliation :

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43 au 1^{er} octobre 2021, certain.e.s salarié.e.s de la catégorie cadre ont vu leurs revenus amputés de primes qui n'ont pas été converties en éléments complémentaires de rémunération :

Ainsi, certain.e.s salarié.e.s, maintenant classé.e.s Filière Support, Catégorie Cadres Degré 1 ou 2 ne se voient pas appliquer l'ECR Cadre Complexité au motif que l'ancienneté requise ne pourra être atteinte qu'au 1 octobre 2022.

Position interprétation du demandeur :

En vertu de l'article 19.3 de l'Av.43, les salarié.es de la Catégorie Cadre de la Filière Support et de la Filière d'Intervention peuvent bénéficier d'ECR spécifiques. Leur nature et leurs conditions d'attribution sont décrites dans le Guide Paritaire d'Application à partir de la page 69.

L'ECR Complexité est soumis à l'activité développée, mais aussi à une condition d'ancienneté dans le poste. Dans le cas d'espèce, l'employeur refuse d'examiner plus avant les conditions d'attribution de cet ECR au motif que l'ancienneté dans le poste se calcule à partir de la mise en application de l'avenant 43 et ne peut par conséquent pas atteindre les douze mois requis dans le poste.

De ce qui est rappelé dans l'Avis d'Interprétation n° XX/2021, c'est pourtant bien l'ancienneté dans l'emploi qui doit être reconnue y compris celle avant l'application de l'avenant 43 pour le positionnement dans le nouveau système. Elle devrait donc également être reconnue pour l'attribution de cet ECR.

En conséquence, l'attribution des ECR Cadre s'applique de plein droit dès lors que les salarié.e.s sont classés dans cette catégorie d'emploi.

Comme cela est précisé dans le guide paritaire p 55, que « *dans le cadre de l'entrée en vigueur de l'avenant 43, à emploi équivalent, il ne doit pas y avoir de réduction de la rémunération.* ». A cet effet, le guide paritaire précise les modalités de comparaison entre le salaire brut mensuel versé avant l'entrée en vigueur de l'avenant 43 et le salaire versé à partir du 1^{er} octobre 2021.

Les dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées par l'employeur par des dispositions extraconventionnelles plus favorables.

Réponse de la commission :

Le texte de l'avenant 43 a introduit dans la Convention Collective les dispositions qui pré-existaient depuis juin 2005 concernant la Prime dite « de Complexité » ou « Prime C », devenue ECR Complexité à compter du 1^{er} octobre 2021.

Pour rappel, le bénéfice de l'ECR complexité se fait en fonction :

- **de l'ancienneté dans l'emploi** : 12 mois minimum d'ancienneté dans l'emplois sont requis
et

- **de l'activité développée** sur la base de :

* **Critères quantitatifs spécifiques aux activités opérationnelles d'une part, et aux activités administratives d'autre part :**

Pour les activités dites « opérationnelles » le critère quantitatif est fonction du chiffre d'affaires développé pour chaque activité par la structure.

- le seuil de déclenchement est fixé à 45000 € par an ;
- l'activité doit exister depuis au moins 24 mois et faire partie de la liste.

Pour les activités dites « administratives » il n'existe pas de seuil de déclenchement ni de notion de durée d'existence.

Exemple :

Un responsable du service comptabilité/paye, à temps plein, d'une structure de 750 salariés, quel que soit son Degré ou son Echelon dans la classification et après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.

* **Critères qualitatifs** qui relèvent du pouvoir souverain du conseil d'administration et sont appréciés en fonction de l'implication du ou de la salariée notamment dans :

- le développement et la gestion proprement dite des activités,
- le développement d'activités nouvelles,
- la qualité du service rendu,
- la qualité de la gestion des ressources humaines, notamment par la réduction significative de la précarité de l'emploi (par exemple : limitation du nombre de contrats à durée déterminée, et de contrats de travail à temps partiel non choisi, effort dans la qualification des salariés).

Les critères quantitatifs et qualitatifs sont cumulatifs pour l'attribution de l'ECR complexité.

Attention

Pour attribuer l'ECR « complexité », il faut prendre en compte les éléments suivants :

- pour le ou la responsable d'entité, le ou la directrice d'entité et le ou la directrice générale d'entité : seules les activités dites « opérationnelles » de la structure comptent.

- pour le ou la directrice de fédération départementale, seules les activités dites « opérationnelles » comptent dès lors qu'il ou elle les gère. Cependant, seule une activité sera comptabilisée si au sein de l'entité juridique ou de la fédération départementale, sont dénombrées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaire réalisés dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnés, afin de savoir si le seuil économique de déclenchement est atteint.

- pour le ou la responsable de service et le ou la directrice de service, le ou la chef.fe de service, le ou la psychologue, le médecin ou la doctoresse, le médecin coordinateur ou la doctoresse coordinatrice : sont prises en compte les activités dites « opérationnelles » et les activités dites « administratives » dès lors que le ou la salariée est responsable devant son ou sa directrice de l'activité en question par le biais d'une délégation de pouvoir.

Exemple :

Un responsable du service aux personnes âgées, à temps plein, d'une structure de 1000 salariés, après 1 an d'ancienneté dans l'emploi de la Branche, se verra attribuer un ECR Cadre de « Complexité » de 56 points.

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Au moment du reclassement, soit au 1^{er} octobre 2021, un.e salarié qui :

- a **une ancienneté dans l'emploi** d'au moins 12 mois ;
 - **bénéficiait auparavant de la prime de complexité** ;
 - répond toujours aux critères quantitatifs et qualitatifs précisés ci-dessus ;
 doit se voir attribuer l'ECR complexité.

Au 1^{er} octobre, l'ancienneté dans l'emploi à prendre en compte dans l'ECR complexité est la même que celle qui permet la détermination de l'échelon du ou de la salarié.e. Elle s'apprécie à partir de la date d'accès à l'emploi occupé par le salarié.

- **L'ECR « Cadre supérieur.e »**

Les emplois visés par cet ECR sont exclusivement ceux de la catégorie cadre degré 2.

Cet ECR est attribué automatiquement aux salarié.es cadres qui s'acquittent d'une contribution majeure au sein de la structure, impliquant :

- la définition de la stratégie sur son périmètre,
- la prise de décision ayant un impact majeur sur les objectifs de son périmètre,
- des risques et responsabilités juridiques inhérents à la fonction.

Le montant de l'ECR dépend du poste occupé par le ou la salariée et de son ancienneté dans le l'emploi :

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de Directeur.trice de fédération départementale, Directeur.trice d'entité, Directeur.trice de service, Médecin :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur.e (a) »
De 0 à 5 ans	43 points
De 6 à 10 ans	56 points
De 11 à 15 ans	68 points
De 16 à 20 ans	81 points
De 21 à 25 ans	93 points
De 26 à 30 ans	106 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de Directeur.trice général.e d'entité :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur.e (b) »
De 0 à 5 ans	127 points
De 6 à 10 ans	164 points

De 11 à 15 ans	200 points
De 16 à 20 ans	236 points
De 21 à 25 ans	272 points
De 26 à 30 ans	309 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

- **L'ECR « Nombre de places »**

L'emploi visé par cet ECR est celui de coordinateur.rice de service de soins, catégorie cadre, degré 1 de la filière support. Cet ECR est attribué en fonction du nombre de places gérées par le service de soins et en fonction des modalités suivantes :

Nombre de places	Montant de l'ECR
De 20 à 49	18 points
50 et +	36 points

Pour les salarié.es à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.

- **Les métiers de la catégorie Cadre bénéficiant des ECR**

ELEMENTS COMPLEMENTAIRES DE REMUNERATION	METIERS	CLASSIFICATION
« Responsabilité »	Psychologue Responsable d'entité Chef.fe de service Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice	Cadre degré 1 ou 2
« Associations »	Directeur.trice de fédération départementale	Cadre degré 2
« Complexité »		Cadre degré 1 ou 2

	Psychologue Responsable d'entité Chef.fe de service Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice général.e d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice	
« Cadre supérieur.e (a) »	Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice de fédération départementale Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur.trice	Cadre degré 2
« Cadre supérieur.e (b) »	Directeur.trice général.e d'entité	Cadre degré 2
« Nombre de place »	Coordinateur.trice de service de soins	Cadre degré 1 »

**Commission nationale paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
 Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
 des services à domicile
 25 octobre 2017**

Avis n°25/2017

*Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon
 nous applicable à l'article 24 issu de l'avenant n°41*

**Litige concernant : l'application des primes de l'encadrement (CCB – titre III,
 article 15)**

Objet de la demande de conciliation :

La Directrice d'une association est actuellement en arrêt maladie depuis le 05/10/2016.

Dans le cadre de ses fonctions (catégorie H : Directrice d'entité), elle bénéficie d'une prime de responsabilité et de complexité.

Chacune des primes est attribuée mensuellement et calculée proportionnellement à la durée du travail du salarié.

Prime de responsabilité : en fonction du nombre de salarié ETP

Prime de complexité : en fonction du nombre d'activités développées

Etant absente depuis plusieurs mois dont certains entiers (5 jours travaillés en Octobre et aucun jour travaillé en Novembre, Décembre, Janvier, Février), comment doivent-être traité ces primes en paie ?

Calcul au prorata du temps de présence (sauf pour les absences accordées par l'employeur ex : congés) ?

Suppression totale de la prime en cas d'absence ?

Pas de mention d'attribution de primes liées à ses fonctions sur son contrat de travail et par conséquent rien non plus concernant son maintien ou non en cas d'absence.

Position interprétation du demandeur :

Il convient de se référer lorsque le salarié est en arrêt maladie au régime de prévoyance à savoir : Titre VII de la CCB et plus précisément sur le calcul du salaire de référence (devant être versé aux collaborateurs) à l'article 1.5 de ce Titre.

Il est ainsi prévu que le salaire maintenu sera celui correspondant au salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Ainsi, lorsqu'un collaborateur a perçu des primes notamment les primes d'encadrement au cours de cette période des 12 derniers mois, de fait, elles sont incluses dans le calcul et ainsi sont maintenues lors de l'arrêt maladie.

Position de la commission :

Les primes font partie intégrante de la rémunération. Le versement des primes mensuelles d'encadrement, quelles qu'elles soient, est lié à la présence effective du salarié dans la structure pendant toute la période couverte par le versement de la prime.

Par conséquent, la prime n'est pas versée lorsque le salarié est absent pendant tout le mois, ou versée au prorata temporis lorsqu'il est absent une partie du mois dès lors que cette absence n'est pas rémunérée par l'employeur. C'est notamment le cas des absences pour maternité, congé parental, congé sans solde, arrêt maladie et congés payés.

Lorsque le salarié est en arrêt maladie, il convient toutefois de se référer au régime de prévoyance à savoir : Titre VII de la CCB et plus précisément sur le calcul du salaire de référence (devant être versé aux salariés) à l'article 1.5 de ce Titre.

Il est ainsi prévu que le salaire maintenu sera celui correspondant au salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail. Ainsi, lorsqu'un collaborateur a perçu des primes notamment les primes d'encadrement au cours de cette période des 12 derniers mois, de fait, elles sont incluses dans le calcul du salaire maintenu pendant l'arrêt maladie.

Le même principe s'applique lorsque le salarié pose des congés payés : les primes d'encadrement, compte tenu de leur nature et de leurs modalités de versement, sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Titre IV. Les relations individuelles de travail

Chapitre 1 Dispositions particulières

Article 1. Principe

L'intervention aux domiciles s'exerce dans un cadre particulier dont les principales caractéristiques sont déclinées dans les articles suivants.

Article 2. Le domicile

Il est le lieu privé qui abrite la vie familiale et intime des usagers, mais aussi le lieu de travail des intervenants à domicile.

Si les conditions de travail et d'hygiène auxquelles sont confrontés les salariés au domicile privé mettent en cause la sécurité et la santé de ceux-ci, l'employeur doit rechercher à obtenir l'accord de l'utilisateur et/ou saisir les organismes compétents afin d'apporter les éléments d'amélioration à la fois des conditions de vie de l'utilisateur et des conditions de travail de l'intervenant.

Article 3. Usager et déontologie

L'intervention des organismes d'aide, d'accompagnement et de soins à domicile s'inspire des principes édictés par :

- la loi n°2002-02 du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale,
- la norme NF X50-056 services aux personnes à domicile,
- le cahier des charges de l'agrément qualité tel qu'il résulte de la réglementation en vigueur, ainsi que des dispositions qualitatives mises en place dans la structure.

Elle vise à répondre notamment à un état de vulnérabilité, de dépendance ou de difficulté passagère vis-à-vis d'enfants, de personnes âgées, de personnes handicapées, malades, ou de familles.

L'intervention peut être également effectuée pour tout autre public dans le cadre de l'aide à la vie quotidienne. Ceci suppose que tout salarié et son employeur respectent un certain nombre de principes fondamentaux :

- respect de la personne, de ses droits fondamentaux, de sa dignité, de son intégrité,
- respect de son choix de vie, de sa culture,
- respect de sa vie privée,
- respect de ses biens,
- respect de son espace de vie privée, de son intimité, de sa sécurité
- respect des choix éducatifs des parents et de l'intérêt de l'enfant en application des dispositions relatives à la protection de l'enfance.

L'intervention, qu'elle qu'en soit la nature, doit faire l'objet d'un accord et si possible d'une participation active de l'utilisateur. Elle nécessite donc l'obligation de négocier les modalités de mise en œuvre de l'intervention.

L'état de santé physique ou psychique de l'utilisateur peut avoir des effets sur les conditions de travail, l'hygiène ou la sécurité de l'intervenant. L'employeur ne dispose pas toujours des informations relatives à cet état, sauf si l'utilisateur en a fait état lui-même ou démontre par son comportement les troubles dont il est atteint, ou s'il en est informé par l'intervenant lui-même. L'employeur doit prendre les dispositions qui s'imposent eu égard aux informations dont il dispose.

Article 4. L'exercice individuel du travail

Travaillant en équipe au sein d'un service organisé, l'intervenant à domicile assume l'essentiel de ses activités de travail de façon individuelle. Il peut en découler du fait de l'utilisateur et/ou de son environnement, des difficultés qu'il aurait par conséquent obligation de gérer avec l'utilisateur, seul ou avec son responsable hiérarchique.

Il doit donc analyser rapidement la situation à laquelle il est confronté, en tirer les conséquences pour l'intégrité physique de l'utilisateur et/ou pour la sienne, agir de la façon la plus adaptée à cette situation et en référer au plus tôt à sa hiérarchie qui fixe en amont les modalités de transmission de cette information.

Article 5. L'obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel

L'immixtion dans la vie privée et l'intimité des utilisateurs oblige l'intervenant à une obligation de discrétion sur tous les faits de nature à constituer une atteinte à leur vie privée.

L'obligation de discrétion s'accompagne du respect du secret professionnel par les personnes qui en sont dépositaires soit par état ou profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire.

Le secret professionnel a été mis en place pour protéger les utilisateurs dans leur vie privée et afin d'instaurer une relation de confiance avec les salariés qui y sont soumis.

Cependant, le secret professionnel et l'obligation de discrétion ne doivent pas être un frein à la communication, entre employeur et salarié, nécessaire au bon fonctionnement de la structure et au service rendu à l'utilisateur. Le salarié ne doit pas, par conséquent, retenir abusivement des informations nécessaires à ce bon fonctionnement et à ce service.

Néanmoins les salariés soumis à l'obligation de discrétion et selon les textes réglementaires au secret professionnel, peuvent toujours en être déliés dans les conditions fixées à l'article 226-14 du Code Pénal.

Article 6. Les risques de situations de maltraitance

Toute atteinte à l'intégrité physique ou morale ou à la liberté de mouvement de l'utilisateur sans son consentement ou sans l'autorisation de la loi, toutes formes de violences ou d'abus portées sur l'esprit ou la pensée, toutes atteintes au patrimoine de l'utilisateur, constituent des situations de maltraitance.

Tout salarié est tenu, conformément aux dispositions de l'article 434-3 du Code Pénal, de porter à la connaissance de sa hiérarchie et/ou des autorités judiciaires ou administratives les situations de maltraitance envers une personne fragile. Le salarié ne peut pas être sanctionné d'une façon ou d'une autre pour avoir dénoncé ces faits conformément aux dispositions de l'article L 313-24 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

De même, tout salarié ne doit pas être victime de mauvais traitements (intégrité physique et psychologique) de la part d'un utilisateur ou de toute autre personne, dans le cadre de son activité professionnelle. Si tel était le cas, il doit alors en faire état au plus tôt avant tout à sa hiérarchie et/ou aux autorités judiciaires ou administratives compétentes.

Article 7. Neutralité professionnelle

Les salariés sont tenus de respecter la plus stricte neutralité politique, religieuse, philosophique et syndicale pendant leur activité professionnelle et une entière discrétion sur ce qu'ils ont pu connaître à l'occasion des interventions effectuées à domicile et

Mise à jour – mai 2024

notamment dans les familles compte tenu de la spécificité du lieu de travail défini à l'article IV.2.

Les salariés sont tenus de respecter notamment les normes de qualité ainsi que la charte déontologique éventuellement mises en place dans l'entreprise.

Chapitre 2 Les principes qui gouvernent les relations individuelles du travail

Article 8. Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail

En application des dispositions légales, le contrat de travail est exécuté de bonne foi par chacune des parties

Chaque salarié reçoit une mission qu'il s'engage à remplir et dont il a à rendre compte.

Afin d'assurer la protection des usagers et la probité du service, tout salarié qui reçoit des usagers, directement ou par personne interposée, une délégation de pouvoir, procuration ou mandat sur les avoirs, dons manuels ou droits, un dépôt de fonds, des bijoux ou valeurs s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Tout acte, et notamment toute donation ou héritage, fait en contravention de l'article 223-15-2 du Code Pénal relatif à l'abus de faiblesse, est susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Article 9. Dispositions relatives au harcèlement

L'ensemble des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Chapitre 3 Les relations contractuelles

Article 10. Les relations de travail

Le principe est la conclusion de contrat de travail à durée indéterminée.

Les relations de travail peuvent également se réaliser dans le cadre du contrat de travail à durée déterminée.

Les salariés employés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés travaillant à temps complet.

Article 11. Formalités d'embauche

Article 11.1. Dispositions relatives au contrat à durée déterminée

L'embauche et l'élaboration du contrat à durée déterminée se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et aux dispositions des articles IV.11.2, IV.12 et IV.13.

Article 11.2. Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée

Tout recrutement en contrat à durée indéterminée doit être formalisé par un contrat écrit remis lors de l'embauche, précisant :

- l'identité des deux parties ;
- la date d'embauche ;

- la qualification du salarié ;
- la zone géographique d'intervention ou le secteur géographique d'intervention clairement défini ;
- la durée du travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi ;
- pour les infirmiers (ères) diplômé(e)s d'Etat le numéro d'enregistrement de leur diplôme d'Etat à la DDASS et tous les justificatifs nécessaires légalement pour l'exercice de la profession ;
- pour les médecins, le numéro d'inscription à l'ordre des médecins ;
- le coefficient hiérarchique, la catégorie et la rémunération mensuelle correspondante, compte-tenu du temps de travail ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions d'indemnisation des frais de déplacement ;
- la convention collective applicable à l'entreprise et tenue à disposition du personnel ;
- l'obligation pour le salarié de se conformer au règlement intérieur s'il existe ;
- les dispositions relatives à la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance ;
- les dispositions relatives à la mobilité géographique si l'emploi le justifie ;
- l'engagement du salarié à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur ;
- l'engagement du salarié à intervenir dans les cas d'urgence tels que définis dans la présente convention.

Pour tous les salariés à temps partiel les mentions ci-dessus sont complétées par :

- les limites dans lesquelles des heures complémentaires peuvent être effectuées ;
- la contrepartie correspondant à l'interruption d'activité.

Article 12. Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur

Tout salarié est tenu :

- de se soumettre à la visite médicale d'embauche ;
- le cas échéant :
 - de justifier des vaccinations obligatoires et de s'y soumettre, sauf contre-indication médicale ;
 - de produire tous les documents originaux en lien direct avec l'emploi occupé, tels que :
 - le diplôme, l'attestation de formation
 - les certificats de travail
 - un extrait de casier judiciaire N°3 si l'emploi le justifie
 - le permis de conduire, lorsqu'il est rendu nécessaire pour l'exercice de la fonction, la carte grise et les attestations d'assurance
 - le titre de séjour avec autorisation de travail, lorsque cette dernière est exigée

Article 13. Documents à disposition ou remis par l'employeur

L'employeur tient à disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective. Le règlement intérieur doit être affiché à une place aisément accessible au siège de la structure.

L'employeur remet à chaque nouvel embauché un exemplaire du règlement intérieur, ainsi qu'un document explicatif du régime de prévoyance et du régime de complémentaire santé.

Article 14. Modification du contrat de travail

Toute modification apportée aux éléments essentiels du contrat de travail fait l'objet d'un avenant au contrat. Le salarié dispose d'un délai de réponse fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 15. Priorité d'embauche ou réintégration

Outre les personnels bénéficiant d'une priorité d'embauche, conformément aux dispositions légales et réglementaires, bénéficient également de priorité d'emploi ou de réintégration dans l'entreprise, à condition d'en avoir fait la demande par écrit :

- les personnes qui ont démissionné après un congé postnatal pour élever un enfant (hors congé parental) ;
- les travailleurs à temps partiel qui veulent occuper ou réoccuper un emploi à temps plein (ou réciproquement) ;
- les personnes réélues à un mandat parlementaire ou à certains mandats locaux, lors de l'expiration de ce mandat renouvelé ;
- les salariés qui ont été licenciés pour motif économique (priorité couvrant l'année qui suit la rupture du contrat, si le salarié a manifesté la volonté d'en bénéficier dans les 12 mois suivant la rupture) ;
- les personnes ayant quitté l'entreprise pour exercice d'un mandat syndical.

Article 16. Période d'essai

Article 16.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée

Article modifié par l'avenant n°49 signé le 1^{er} juillet 2021, agréé par arrêté du 4 octobre 2021 publié au JO du 8 octobre 2021

La durée de la période d'essai est établie en fonction de la catégorie du salarié, quelle que soit sa filière.

- Catégorie Employé : 1 mois renouvelable une fois
- Catégorie Technicien-agent de maîtrise : 2 mois renouvelable une fois
- Catégorie Cadre : 3 mois renouvelable une fois

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut rompre le contrat sans indemnité.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

Article 16.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée

La durée de la période d'essai est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pendant la période d'essai, chacune des parties pourra rompre le contrat sans indemnité.

Pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de quarante-huit heures. Ce délai est ramené à vingt-quatre heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

Article 17. L'ancienneté

Article 17.1. Reprise d'ancienneté lors de l'embauche

Lorsque le salarié est issu d'une entreprise assujettie à la présente convention collective, ou aux dispositions conventionnelles précédemment applicables aux entreprises de la branche, l'ancienneté dans un emploi identique est prise en compte à 100% pour le calcul du coefficient d'embauche.

L'ancienneté acquise par le salarié au titre d'un mandat syndical extérieur défini à l'article II.24.1.b 2) de la présente convention est également prise en compte.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
30 janvier 2014

Avis n°07/2014**

Litige concernant : la reprise d'ancienneté dans le cadre d'un cumul emploi-retraite

Objet de la demande de conciliation :

Une salariée d'une association quitte son poste après 11 ans d'ancienneté au coefficient CAT C-337 pour faire valoir ses droits à retraite. Cette personne est réembauchée dans la même association un mois plus tard au coefficient CAT C-296.

La salariée demande l'application de l'article 17.1 du titre 4 de la convention collective BAD portant sur la reprise d'ancienneté qui stipule : « *Lorsque le salarié est issu d'une entreprise assujettie à la présente convention collective, ou aux dispositions conventionnelles précédemment applicables aux entreprises de la branche, l'ancienneté dans un emploi identique est prise en compte à 100% pour le calcul du coefficient d'embauche.* »

L'employeur fait valoir qu'ayant bénéficié de l'indemnité de départ à la retraite, dans le cumul emploi-retraite elle ne doit pas bénéficier de la reprise d'ancienneté et s'appuie sur l'article 29.2. de la CCBMAD.

« En cas de départ en retraite ou en mise à la retraite en application des dispositions légales, bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après..... »

Position interprétation du demandeur :

L'article 29.3 opposé par l'employeur est inopérant en la situation car il ne concerne que le versement de l'indemnité de fin de carrière. Cet article précise que le salarié qui a par le passé bénéficié d'une indemnité de départ en retraite et reprend une activité ne bénéficiera pas du versement d'une seconde indemnité le jour de sa future cessation d'activité. L'utilisation du qualificatif « nouvelle » est explicite.

Par contre cet article ne s'oppose en rien au respect des dispositions conventionnelles en matière de reprise d'ancienneté.

Etant issu de la même branche tout salarié bénéficie de la reprise d'ancienneté à 100 % à compter du jour de sa nouvelle embauche.

Position de la commission :

La commission confirme que l'ancienneté doit être reprise conformément aux dispositions de l'article IV.17.1. de la convention collective pour le calcul du coefficient d'embauche pour un emploi identique.

Par contre cette ancienneté ne sera pas reprise pour le calcul de l'indemnité de rupture de ce nouveau contrat pour le calcul des indemnités afférentes.

Article 17.2. Incidence des absences sur l'ancienneté

Sauf dispositions légales contraires les absences ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté à l'exception des 30 premiers jours consécutifs ou non de maladie non professionnelle par année d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 18. Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou temps plein

Article 18.1. Bénéficiaires

L'accès au travail à temps partiel est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

De même l'accès au travail à temps plein est ouvert prioritairement à tout salarié quelles que soient les fonctions qu'il occupe.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois correspondants.

Article 18.2. Demande

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties.

En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation des délégués du personnel, s'ils existent, établit son choix en fonction des critères suivants :

Mise à jour – mai 2024

- circonstances particulières (chômage, décès, situations familiales, famille nombreuse...);
- qualification du salarié ;
- ancienneté de la demande ;
- ancienneté dans le service.

Article 18.3. Réponse de l'employeur

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa réponse.

Les motifs de refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

- absence de poste disponible ;
- qualification du salarié ;
- motifs liés à l'organisation du travail ;

Article 18.4. Recours du salarié

Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.

La contestation est portée devant les délégués du personnel.

En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard un an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.

Chapitre 4 La santé au travail et la prévention des risques professionnels

Article 19. Sécurité des salariés et droit de retrait

Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le salarié a le droit de se retirer de cette situation de travail sans encourir de sanction, conformément aux dispositions légales.

Article 20. Prévention des risques

Le salarié doit pouvoir utiliser les installations de la personne aidée, sur les lieux de vie où il exerce ses activités notamment : un local, un vestiaire et des installations sanitaires.

Avant le début des interventions chez une personne aidée, les salariés de l'entreprise sont informés, pendant le temps de travail, des mesures de sécurité à prendre, des risques à éviter et des moyens mis en œuvre pour assurer leur sécurité.

Le salarié s'assure du bon fonctionnement courant du matériel éventuellement mis à sa disposition par la personne aidée ou par son employeur. Il informe sa hiérarchie lorsqu'un matériel est défectueux. L'employeur s'assure que le salarié est informé des consignes de sécurité propres au domicile et à l'utilisation du matériel mis à sa disposition.

Les salariés de l'entreprise sont soumis à toutes les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables chez la personne aidée ou dans son lieu de vie.

L'employeur doit s'assurer que le salarié dispose des moyens et protections lui permettant d'assurer sa sécurité.

L'évaluation et la prévention des risques doivent être organisées dans le cadre du document unique (DU) prévu par les dispositions légales et réglementaires.

Article 21. Santé au travail

Article 21.1. Préambule

Le présent article témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail et à la prévention des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux, et à la réduction de la pénibilité au travail.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeurs, encadrements, instances représentatives des personnels et l'ensemble du personnel. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la branche et des entreprises.

Les objectifs recherchés sont de permettre la diminution des coûts de la protection sociale via une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien-être au travail constituant un facteur de performance. Les dispositifs mis en œuvre doivent concourir à l'amélioration de la qualité du service rendu, accroître l'attractivité des emplois du secteur, la fidélisation des salariés et valoriser l'image des entreprises de la branche. Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent préambule.

Article 21.2. Suivi national

La commission mixte paritaire nationale de négociation se réunira une fois par an afin de permettre la définition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à négocier un accord relatif à la prise en charge de la pénibilité au travail.

L'objectif est de créer les conditions de la prévention et de la réduction des pénibilités par l'amélioration des conditions de travail.

Article 21.3. Suivi des salariés

Le salarié doit impérativement répondre à toute convocation du service de médecine du travail.

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins une fois tous les deux ans.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention de plus de 55 ans, les partenaires sociaux décident d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

Les employeurs organisent pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès des services de santé au travail.

Article 21.4. Suivi local

Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.

Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place un CHSCT dans les conditions fixées à l'article II.29.

Article. 21.5. Prévention de la pénibilité

Article ajouté par l'avenant n°12 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 18 février 2014 publié au JO du 1^{er} mars 2014 et étendu par arrêté du 2 juin 2014 publié au JO du 11 juin 2014

Article. 21.5.1. Préambule

Conformément aux dispositions de l'article IV-21.2, le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de mettre en place des dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail des salariés, à la prévention des risques professionnels et de la pénibilité liés à l'exercice professionnel.

Il s'inscrit dans les orientations développées par la Branche en matière de santé au travail (Chapitre 4 du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (Titre X) et de prévention des risques psycho sociaux (avenant n°13/2013).

Il est rappelé que la prévention des risques professionnels est une préoccupation de tous les partenaires. Elle relève de la responsabilité de l'employeur. Le salarié est aussi tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les partenaires sociaux affirment la nécessité de mettre en place des actions concrètes, durables et efficaces qui associent employeur, encadrement, instances représentatives du personnel et l'ensemble du personnel. Cette réflexion peut aussi être menée, le cas échéant, dans la commission de concertation départementale. Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain et justifient donc une approche complémentaire au niveau de la Branche et des structures.

Les objectifs recherchés à travers cet avenant sont de mener une politique volontariste de prévention des risques professionnels et de développer une politique de bien être au travail, facteurs de performance et permettant de diminuer les coûts de la protection sociale.

Article. 21.5.2. Objet

Le présent avenant est conclu en faveur de la prévention de la pénibilité dans la Branche et dans l'entreprise, conformément à l'article 77 de la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites et en déclinaison du chapitre 4 du titre IV de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Il vise à définir des priorités et des actions concrètes de prévention des risques professionnels et de la pénibilité dans les structures du secteur et à en organiser le suivi.

Les réponses apportées doivent tenir compte de la réalité du terrain.

Article. 21.5.3. Engagements de la Branche

Cet avenant vise à :

- préserver la santé physique et mentale des salariés de la branche,
- améliorer l'organisation et leurs conditions de travail afin de leur permettre d'exercer au mieux leur métier,
- de limiter les risques d'affectation de leurs capacités, la survenance d'accidents du travail et maladies professionnelles.

Il s'agit de veiller au développement et au maintien dans l'emploi ainsi qu'au renforcement de la prévention des risques professionnels sur le lieu de travail du salarié.

Les dispositifs mis en œuvre doivent aussi concourir à :

- l'amélioration de la qualité du service rendu,
- l'accroissement de l'attractivité des emplois du secteur,
- la fidélisation des salariés,
- la conciliation entre la vie privée et l'activité professionnelle,
- la valorisation de l'image des structures de l'ensemble du secteur.

Les employeurs et les organisations syndicales signataires s'engagent conjointement pour la mise en œuvre des mesures contenues dans le présent avenant.

Article. 21.5.4. Le champ de la pénibilité

Les partenaires sociaux définissent la pénibilité comme la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques et/ou psychiques, de certains rythmes et formes d'activités professionnelles exercées dans la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile, et de types d'organisation du travail qui laissent ou sont susceptibles de laisser des traces durables et identifiables, réversibles ou irréversibles, sur la santé et/ou l'espérance de vie des salariés.

Les salariés selon leurs catégories d'emploi, leur lieu de travail et les conditions d'exécution de leur mission (en particulier au domicile privé des usagers), sont susceptibles d'être soumis à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Article. 21.5.5. Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures – quel que soit leur effectif – doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.

En application des articles R4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50% des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.

A) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

B) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Mise à jour – mai 2024

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les délégués du personnel, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article. 21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

A) Diagnostic au niveau de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche disposent d'outils leur permettant de connaître précisément les risques professionnels présents dans le secteur. Ainsi, l'INRS, des organismes de prévoyance et la CNAMTS, grâce à la mission nationale Aide à domicile, ont recueillis des données et/ou élaboré des outils.

Nous pouvons ainsi citer de manière non exhaustive les risques professionnels suivants, qui au regard de ces données, sont très présents et récurrents dans le secteur d'activité de l'aide à domicile :

- la manutention manuelle de charges,
- les postures pénibles,
- les horaires contraignants,
- le travail à temps partiel contraint,
- le travail « isolé »,
- tout type de travail de nuit,
- le risque routier,
- le risque d'accident de plain pied.

Les partenaires sociaux disposent également de données chiffrées via la direction des risques professionnels de la CNAMTS sur la sinistralité en termes d'accident de travail. Les données ci après datent de l'année 2008.

Dès 2013, les partenaires sociaux disposeront de données annuelles ne concernant que le champ de l'aide à domicile. Pour autant, les chiffres ci après sont des indicateurs pertinents sur la sinistralité en matière d'accident de travail dans les secteurs d'activité des soins et de l'aide à domicile.

- Le taux d'accident de travail s'élève à 47.8 pour 1000 salariés contre 38 pour 1000 salariés pour l'ensemble des activités tous secteurs d'activité (CTN) confondus.
- Parmi les 4 indicateurs de sinistralité, 3 mettent en évidence une sur-sinistralité de la population des services d'aide et de soins à domicile (SASAD).

INDICATEUR	SASAD	ENSEMBLE (tous CTN confondus)
Indice de fréquence	47.8	38
Taux de fréquence	31.6	24.7
Taux de gravité	1.76	1.31
Indice de gravité	14.9	16.1

- En différenciant la sinistralité suivant les secteurs de l'aide et du soin, nous constatons une sinistralité plus importante dans le secteur de l'aide à domicile.

INDICATEURS	SOINS	MIXTE	AIDE	ENSEMBLE (SASAD)
Indice de fréquence	43.9	49.2	51.5	47.8
Taux de fréquence	28.2	31.8	36.0	31.6
Taux de gravité	1.45	1.82	2.15	1.76

Mise à jour – mai 2024

Des éléments qualitatifs mettent en évidence dans cette étude que :

- les éléments matériels en cause le plus fréquemment sont les accidents de plain pied, la manutention manuelle et les divers (agents matériels non classés ailleurs, ...),
- le siège des lésions sont le tronc, les localisations multiples,
- la nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

B) Diagnostic au niveau de l'entreprise.

Aux termes de l'article D 138-28 du Code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés,
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités le déplacement des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou des délégués du personnel sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile.

Par exemple, quand la perte d'autonomie de l'utilisateur évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des intervenants à domicile afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies par les intervenants.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres du CHSCT, et à défaut des délégués du personnel.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des besoins et des conditions d'exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

C) Les indicateurs d'évaluation des actions entreprises.

Les indicateurs suivants peuvent permettre de mesurer l'état de santé des salariés de la branche et l'efficacité des actions de prévention mises en œuvre dans les entreprises :

- Absentéisme,
- turn-over,

- abandons de poste,
- indice de fréquence des accidents du travail²,
- taux de fréquence³ des accidents du travail,
- taux de fréquence des accidents de trajet,
- taux de gravité des incapacités temporaires⁴,
- taux moyen incapacité permanente⁵,
- évolution des maladies professionnelles et en particulier des troubles musculo-squelettiques,
- nombre de salariés ayant une incapacité permanente au titre de l'entreprise ou d'un employeur antérieur,
- nombre de droit d'alerte et de droits de retrait déclarés,
- évolution de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles,
- nombre de salariés déclarés inaptes (total ou partiel),
- nombre de professionnels formés à la formation CPS.

Article. 21.5.7. Les axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la Branche

En référence au décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011, les partenaires sociaux entendent privilégier la réduction des poly-expositions aux facteurs de pénibilité ainsi que l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel et le développement des compétences et des qualifications des personnels d'intervention au domicile des particuliers.

A) La réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité

- Au niveau de la branche

Les partenaires sociaux s'engagent à diffuser à l'ensemble des structures les outils leur permettant d'identifier les facteurs de risques et la méthodologie à mettre en œuvre. Ainsi, la grille d'évaluation des facteurs de risques de la CNAMTS et les fiches outils pouvant exister doivent être portés à la connaissance de l'ensemble des partenaires dans les structures : employeurs, encadrant et représentants du personnel.

Objectifs chiffrés : 50 % des associations auront été destinataires des outils d'ici fin 2014 et 100% d'ici fin 2015.

- Au niveau de l'entreprise

Agir au niveau de l'entreprise est indispensable. Il sera systématiquement recherché après l'évaluation des risques professionnels la suppression ou la réduction de ces risques. Cela passe par un dialogue avec la personne aidée et/ou son entourage. A titre d'exemple, il peut s'agir d'équiper le logement d'un lit médicalisé, de remplacer un produit toxique par un non toxique, de remplacer un ustensile de travail défectueux et dangereux, d'aménager l'espace de vie...

Cet axe de prévention doit aussi s'articuler avec les autres priorités d'action soit l'amélioration des conditions de travail et le développement des compétences et des qualifications.

B) Le développement des compétences et des qualifications

Il s'agit de permettre à l'ensemble des professionnels des structures d'accéder à des connaissances et des compétences notamment en matière d'évaluation des risques

² Nombre d'accidents x 1000 / nombre de salariés

³ Nombre d'accidents x 1 000 000 / nombre d'heures travaillées

⁴ Nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1000 heures de travail

⁵ Total des taux d'incapacités permanentes

Mise à jour – mai 2024

professionnels puis de pouvoir proposer des actions visant à supprimer ou réduire ces risques.

Les actions décrites ci-dessous s'intègrent dans un fonctionnement de structure qui permette les échanges entre les intervenants à domicile, les personnels d'encadrement et l'employeur.

Les structures devront :

- proposer une formation adaptée à la prévention des risques liés à la pénibilité (exemple : le « Certificat Prévention Secours (CPS) » de la CNAMTS et de l'INRS, la formation « gestes et postures ») aux intervenants à domicile et aux personnels encadrant,
- mettre à disposition de l'encadrement les documents d'évaluation, de repérage des risques professionnels au domicile, leur en expliquer l'utilisation et les prendre en compte pour l'élaboration du DUERP et le plan de prévention en découlant à mettre en œuvre,
- proposer aux salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de risques des formations adaptées si le risque ne peut être supprimé, notamment dans le cadre du développement de nouveaux services,
- organiser un accès prioritaire à des périodes de professionnalisation pour les salariés particulièrement exposés en matière de prévention des risques professionnels et le cas échéant dans le cadre d'une reconversion professionnelle,
- communiquer annuellement et proposer l'accès à la formation professionnelle lors de l'entretien annuel et l'entretien professionnel spécifique de seconde partie de carrière des salariés seniors qui a lieu tous les 2 ans.

Les formations suivies seront intégrées dans le passeport formation de façon à valoriser les actions suivies.

Objectifs chiffrés : 20 % des salariés se seront vu la formation CPS proposée d'ici fin 2014 et 50 % d'ici fin 2015.

La grille d'évaluation des risques professionnels est utilisée dans 40% des structures d'ici fin 2014 et 70 % d'ici fin 2015.

Le recensement au niveau national s'effectuera via l'élaboration du rapport de la branche.

C) L'amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel.

- Au niveau de l'entreprise

Il s'agit de mettre en œuvre une organisation du travail qui permette de préserver la santé des salariés. L'organisation de la journée devra aussi tenir compte des temps de déplacement entre chaque intervention.

La pause déjeuner devra être prévue dans l'organisation du travail. Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à une demi-heure et ne peut en aucun cas comprendre un déplacement lié à une intervention.

Les structures peuvent utiliser les temps de concertation prévus par l'article V.3 de la CCB pour favoriser les échanges de pratiques entre intervenants, permettre des retours sur les situations rencontrées et difficiles à gérer seul. Cela pourra aussi être l'occasion de définir avec les professionnels des actions de prévention des risques professionnels à mettre en œuvre

Cette démarche d'amélioration des conditions de travail peut être réalisée en concertation avec la médecine du travail, et les organismes préventeurs (exemples : INRS, CARSAT, ARACT...).

Un référent santé est désigné sur la base du volontariat conformément aux articles L4644-1 et suivant du code du travail.

Le référent santé sera formé aux enjeux, à la nécessité d'une approche pluridisciplinaire, concertée et globale de la démarche de prévention de la pénibilité, et des problématiques spécifiques de la Branche

La structure organisera un accès prioritaire à des postes de travail de jour pour des salariés ayant occupé un poste de nuit pendant 5 ans quand les salariés en font la demande. S'agissant du travail de nuit, les salariés doivent bénéficier pendant leur période de travail de nuit d'une possibilité de se détendre dans un fauteuil adapté.

La structure proposera aux salariés s'approchant de leur départ à la retraite d'exercer la fonction de tuteur.

Objectifs chiffrés : 40 % des structures ont mis en place des temps de concertation d'ici fin 2014, 60% d'ici fin 2015 et 80% d'ici fin 2016.

- Au niveau de la branche

Afin de connaître et d'évaluer les actions mise en œuvre, les partenaires sociaux s'engagent à recueillir auprès des structures les actions entreprises via un questionnaire annuel. Les actions innovantes pourront être valorisées dans un objectif de mutualisation des pratiques favorisant la prévention des risques professionnels. Ce questionnaire sera élaboré paritairement dans les 6 mois suivant la signature du présent avenant.

Article. 21.5.8. Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turn over et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Les membres du CHSCT reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article. 21.5.9. Suivi national de l'accord au niveau de la Branche

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi de la commission mixte paritaire une fois par an et ce jusqu'au terme des trois années de son application afin de permettre l'évaluation des actions entreprises et la redéfinition d'actions prioritaires pertinentes en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé au travail.

Article. 21.6. Prévention des risques psychosociaux

Article ajouté par l'avenant n°13 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Article. 21.6.1. Préambule

Le présent avenant témoigne de la volonté des partenaires sociaux de favoriser la mise en place de dispositifs concourant à l'amélioration de la santé au travail, notamment par la prévention des risques psychosociaux.

Il définit les mesures et les moyens nécessaires pour prévenir et réduire les risques psychosociaux dans les structures de la Branche.

Pour cela, les partenaires sociaux de la Branche ont souhaité s'appuyer sur les différents textes applicables en la matière :

- l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail,
- l'accord USGERES du 31 juillet 2010 sur la prévention des risques psychosociaux dont le stress au travail,

mais aussi et plus généralement, sur les dispositions légales relatives à la santé et à la sécurité au travail (quatrième partie du code du travail).

Le présent avenant s'inscrit également dans les orientations développées par la Branche en matière de santé au travail (Chapitre 4 du titre IV), de formation professionnelle (titre VI), d'emploi des seniors (Titre X) et de prévention de la pénibilité (avenant n°12/2013).

Les partenaires sociaux de la branche entendent privilégier les principes de prévention primaire, mais aussi le dialogue social impératif au niveau des structures (instances représentatives du personnel, droit d'expression des salariés et commission de concertation départementale quand elle existe).

Article. 21.6.2. Champ d'application

Les présentes dispositions concernent l'ensemble des structures de la Branche quelle que soit leur taille. Elles s'appliquent à l'ensemble des salariés quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle.

Article. 21.6.3. Définition des risques psychosociaux

Les parties signataires entendent retenir la définition suivante :

« Les RPS, dont l'origine est multifactorielle, surviennent entre autres, lorsqu'il y a un déséquilibre entre les contraintes organisationnelles, psychologiques, physiques auxquelles un travailleur peut être exposé, dans le cadre de son activité professionnelle, et les moyens dont il dispose pour y faire face.

Les RPS peuvent générer du stress dont les effets ne sont pas uniquement de nature psychologique. Ils peuvent affecter également la santé physique, le bien être de la personne, tant en interne qu'en dehors de l'entreprise, et son aptitude professionnelle. »⁶

⁶ Source : accord USGERES du 31 juillet 2010
Mise à jour – mai 2024

Article. 21.6.4. Les situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou les facteurs de risques dans la Branche)

Un certain nombre de travaux, d'études réalisés par différents organismes ont identifiés des facteurs de risques propres à la branche.

La liste suivante n'est pas exhaustive et pourra être complétée dans chaque structure au regard du travail réel des personnels.

- isolement des salariés,
- travail à temps partiel subi (avec parfois de très petites quotité de temps de travail)
- durée d'intervention trop courte par rapport aux actes demandés,
- organisation du travail : temps de déplacement entre 2 interventions trop courts par rapport à la réalité, matériel inadapté, durée du travail variable selon les jours, les semaines, gestion des situations d'urgence, nombreuses interruptions quotidiennes,
- la confrontation avec la mort, la souffrance des usagers,
- la non reconnaissance professionnelle.

Article. 21.6.5. Les engagements de la Branche

Les partenaires sociaux affirment que l'objectif de cet accord est de prévenir, et de réduire les facteurs de risques psychosociaux dans les structures. Les mesures prises devront privilégier des actions de prévention primaire et collectives visant à éliminer ou à réduire significativement les facteurs de risque.

Plusieurs étapes sont nécessaires au sein de chaque structure pour atteindre cet objectif. Les moyens mis en œuvre pourront varier selon la taille de la structure. Cependant, les partenaires sociaux s'accordent pour dire que tous les acteurs dans la structure ou leurs représentants doivent être associés à l'élaboration des différentes étapes déclinées ci après.

A. Au niveau local

- Identification des facteurs de risque

Dans chaque structure, un diagnostic des facteurs de risque psychosociaux doit être établi et évalué annuellement. Le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels est le support pertinent pour les recenser et les transcrire.

Les facteurs de stress professionnels sont présents, tant dans le contenu que dans le contexte de travail. Chacun des thèmes suivants doit être pris en compte afin de disposer d'une approche la plus exhaustive possible des sources de stress professionnels et de déterminer les axes d'actions prioritaire :

Les facteurs liés aux exigences de travail

- à la nature des tâches (monotonie, charge de travail trop lourde ou insuffisante, pénibilité physique importante, tâche dangereuse, nuisances physiques (matériels inadaptés par exemple),
- à l'organisation du travail : travail dans l'urgence, perturbations incessantes, horaires alternants, atypiques, horaires imprévisibles, ordres contradictoires ou moyens alloués insuffisants pour l'exigence de la mission, amplitude maximum systématique.

Les facteurs liés aux relations de travail, au type de management

- difficultés liées au management,
- communication difficile entre le salarié et ses collègues, son encadrement,
- agression de la part du public (usagers, familles) ou entre collègues,

Mise à jour – mai 2024

- manque de reconnaissance du travail fait, mauvaise utilisation des compétences ou sous qualification pour effectuer la tâche demandée, peu de perspective d'évolution de carrière.
- perte du sens du travail.

Les facteurs liés à la conciliation vie professionnelle et vie privée

- Transports domicile – travail,
- Mobilité imposée non planifiée,
- Horaires atypiques, travail le dimanche et les jours fériés,
- Organisation du travail et contraintes familiales...

Les facteurs liés au changement dans l'entreprise

Les restructurations, les projets de changement, l'incertitude sur l'avenir de la structure et donc du salarié, la remise en question fréquente des organisations.

- **La méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise**

• Les structures pourvues d'un CHSCT

Dans les structures pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CHSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel qui doivent garder toutes leurs prérogatives. (CHSCT, délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la Direction ou ses représentants
- un salarié et un personnel d'encadrement
- les délégués syndicaux
- les représentants du CHSCT

Sont invités à ce comité de pilotage la Médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

• Les structures non pourvues d'un CHSCT

Dans les structures dépourvues de CHSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel qui doivent garder toutes leurs prérogatives (délégués du personnel, comité d'entreprise). Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants
- un salarié et un personnel d'encadrement.
- les délégués syndicaux s'ils existent
- les délégués du personnel.

Sont invités à ce comité de pilotage la Médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

- **Dispositions communes à toutes les structures**

Pour être efficace, ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Mise à jour – mai 2024

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'ARACT, des préventeurs CARSAT. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic,
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise,
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail.
- Il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.
- Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :
 - o l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée,
 - o l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles,
 - o le nombre d'inaptitude,
 - o le turn over des personnels (mutation, démission, licenciements),
 - o la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires),
 - o la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?)...
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier,
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage,
- appel à expert externe si besoin,
- état des lieux des conditions de travail,
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé,
- propositions de pistes d'amélioration,
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article II.19 de la convention collective de Branche. Les salariés pourront via ce droit alerter les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical) et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle du CHSCT ou des délégués du personnel :

Il est le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multi sites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions du comité.

Le CHSCT, ou les délégués du personnel en l'absence de CHSCT, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. A l'issue du diagnostic, il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. Le CHSCT, ou les délégués du personnel, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du Document Unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du PAPRI Pact).

- Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'action de prévention primaire visant donc à éliminer ou réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'action. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.

B. Au plan national

- Suivi de l'avenant

La commission paritaire de négociation de la Branche se réunit au moins une fois par an avec à l'ordre du jour le suivi de cet avenant. Pour permettre l'évaluation, chaque structure communiquera les comptes rendus des comités de pilotages et les accords de préventions négociés.

- La révision de l'avenant

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision pendant sa période d'application d'un commun accord entre les parties signataires conformément aux dispositions des articles L 2261-7 et 8 du code du travail.

Article 22. Rôle de la médecine du travail

Outre la surveillance médicale des salariés, le médecin du travail doit exercer une action sur le milieu du travail à l'exception du domicile privé de l'utilisateur.

Ainsi, le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment :

- 1° l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- 2° l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 3° la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- 4° l'hygiène générale de l'établissement ;
- 5° l'hygiène dans les services de restauration ;
- 6° la prévention et l'éducation sanitaire, dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Chapitre 5 Les évènements intervenant dans la relation de travail

Article 23. Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisation d'absence pour représentation ou activités diverses

L'exercice des mandats publics, fonctions électives ou collectives, les autorisations d'absences pour représentation ou activités diverses se déroulent conformément à la réglementation en vigueur.

Article 24. Les congés

Article 24.1. Congés payés annuels

Article modifié par l'avenant n°24 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017,

Par l'avenant n°25 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 26 juin 2017 publié au JO du 1^{er} juillet 2017

Et par l'avenant n°57 signé le 24 mai 2023 et agréé par arrêté du 27 juillet 2023 publié au JO du 2 août 2023

a) Droit à congés payés

Tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur conformément aux dispositions légales.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Dans les conditions prévues par les textes légaux et réglementaires, la période de référence pour l'acquisition des droits à congé peut être modifiée en l'alignant sur l'année civile.

b) Durée du congé payé

Tout salarié a droit à des congés payés dès sa prise de fonction, sous réserve des règles d'acquisition et de planification des congés payés.

La durée légale du congé payé exigible ne peut excéder 25 jours ouvrés par an calculés sur la base d'une semaine de 5 jours ouvrés

Titre IV. Les relations individuelles du travail

Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'entreprise ont droit à 2,08 jours ouvrés de congés par mois de présence. Ils peuvent bénéficier d'un complément de congé sans solde jusqu'à concurrence du nombre de jours auxquels ils auraient droit s'ils avaient travaillé une année entière.

En application des dispositions légales et réglementaires lorsqu'une salariée a moins de 21 ans, elle bénéficiera de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge.

c) Période des congés et fractionnement

La période légale de prise du congé payé principal se situe entre le 1er mai et le 31 octobre.

Toutefois, par accord entre l'employeur et le salarié, le congé principal de 20 jours ouvrés peut être fractionné. Dans ce cas, une partie peut être donnée en dehors de la période légale (1er mai-31 octobre) et le salarié bénéficie une seule fois par an :

d'un jour ouvré supplémentaire pour un fractionnement de 3 à 5 jours

Ou de 3 jours ouvrés au-delà de 5 jours.

Lorsque le fractionnement est demandé par le salarié, l'employeur peut subordonner son accord au fait que le salarié renonce au(x) jours de congé(s) supplémentaire(s). La renonciation effective du salarié se fait par écrit dans un document spécifique signé par le salarié distinct de la demande de congés.

Ce dispositif se substitue aux dispositions légales relatives au congé de fractionnement.

d) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des délégués du personnel s'ils existent.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année.

L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ.

L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés.

e) Maladie du salarié

Lorsqu'un salarié se trouve absent pour maladie durant tout ou partie de ses congés, les congés payés doivent être reportés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise des congés payés :

- Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congés initialement fixée : le salarié placé en arrêt maladie conserve ses droits à congés et bénéficiera de l'intégralité de ce congé non pris dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.
- Si l'arrêt maladie a débuté pendant la période de congés initialement fixée : la période de congés payés est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de ce congé dès

la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congés initialement prévue.

Dans tous les cas, si les besoins du service l'exigent, le report de congés non pris du fait de la maladie peut être fixé par accord entre les parties à une date ultérieure durant la période de référence en cours pour la prise des congés payés. Le report sur la période de référence suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose, conformément à l'article IV-24.1 (f) dernier alinéa.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
8 juillet 2022

Avis n°50/2022

Litige concernant : Congés payés et arrêt maladie

Objet de la demande de conciliation :

Des salariés se trouvent en maladie durant leurs congés payés, l'employeur refuse leur report. L'employeur effectue automatiquement le paiement de ces congés payés posés mais non pris à la reprise du travail par le salarié.

L'article IV.24.1, e) de la CCB prévoit que « *Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ses congés dès la fin de son congé maladie ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.*

Par dérogation à l'alinéa précédent et après accord entre l'employeur et le salarié, le report de congé peut s'effectuer sur la période de référence suivante. »

Sollicité par des salariés et par le CSE de la structure, l'employeur écrit :

« Cette disposition a pour conséquence que lorsque l'arrêt maladie débute avant les congés payés du salarié, celui-ci peut bénéficier des congés payés non pris à son retour. La question se pose de savoir s'il faut reporter aussi les congés lorsque l'arrêt maladie commence alors que les congés ont déjà débuté.

C'est la notion de l'absence « à la date fixée pour ses congés » qui permet différentes interprétations.

Une lecture stricte permet de refuser le report des congés. Le salarié est alors considéré comme étant en congés pendant toute la période initialement prévue et il ne bénéficie donc que de son indemnité de congés payés (il n'y a pas lieu d'appliquer les règles de prévoyance). Cette lecture est conforme avec le droit français actuellement applicable. »

Position interprétation du demandeur :

L'article 24.1 précise clairement « *Si un salarié se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, **que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés, il bénéficiera de l'intégralité ou du reliquat de ses congés dès la fin de son congé maladie** ou de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ou, si les besoins du service l'exigent, à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.*

Par dérogation à l'alinéa précédent et après accord entre l'employeur et le salarié, le report de congé peut s'effectuer sur la période de référence suivante. »

Il n'est nullement fait mention du paiement d'une indemnité dans la CCN.

L'employeur fait une lecture erronée de la CCN dans cette situation. Les clauses de la CCN BAASSD et particulièrement l'article 24.1 doit s'appliquer à tous les salariés relevant de la convention collective.

Réponse de la commission :

L'article 24.1 du titre IV de la convention collective a été modifié par l'avenant 25/2016, signé le 27 janvier 2016 (agrée par arrêté du 13 juillet 2016 et étendu par arrêté du 26 juin 2017).

Le e) de l'article IV-24.1 évoque la situation du salarié qui se trouve absent pour maladie à la date fixée pour ses congés, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant les dates de congés.

Ainsi, lorsque le salarié est en arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non) avant son départ en congés ou le jour même, il conserve ses droits à congés et peut demander à en bénéficier dès la fin de son congé maladie. Cependant, si les besoins du service l'exigent, les congés non pris sont reportés à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours. Après accord entre l'employeur et le salarié, ce report de congé peut toutefois s'effectuer sur la période de référence suivante.

Et, lorsque l'arrêt maladie (d'origine professionnelle ou non) débute après le départ en congés, cette période de congés payés est automatiquement interrompue.

Le salarié est alors placé en arrêt maladie, et le décompte de ses congés payés est suspendu.

Il bénéficiera automatiquement de l'intégralité ou du reliquat de ses congés payés non pris du fait de l'arrêt maladie dès la fin de ses congés si l'arrêt maladie a pris fin avant le terme des congés ; cependant, si les besoins du service l'exigent, les congés non pris sont reportés à une date ultérieure fixée par accord entre les parties durant la période de référence en cours.

Après accord entre l'employeur et le salarié, ce report de congé peut toutefois s'effectuer sur la période de référence suivante.

L'indemnisation des congés payés non pris du fait de l'arrêt maladie ne peut donc intervenir que dans l'hypothèse où leur report n'aurait pas été possible sur la période de référence suivant celle au cours de laquelle ils auraient dû être pris.

f) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé par l'employeur dans la structure conformément aux dispositions légales et conventionnelles ci-dessus.

Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congés payés. Pour rappel, le salarié bénéficie de 25 jours ouvrés de congés payés par an conformément à l'article IV.24.1 (b).

Les congés payés doivent être pris avant la fin de la période de référence.

Mise à jour – mai 2024

Toutefois dans certains cas, les congés payés peuvent être reportés sur la période de référence suivante. Sous réserve d'évolutions réglementaires, il s'agit des cas d'absence du salarié lorsque l'absence se prolonge jusqu'à la fin de la période et que cette absence est consécutive à un congé maternité ou d'adoption ou à un arrêt maladie.

g) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés.

Article 24.2. Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et afin de permettre aux travailleurs originaires des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole et inversement, ainsi qu'aux travailleurs étrangers dont le pays d'origine est extra européen, de se rendre dans ce département ou dans ce pays, il est accordé, sur leur demande, une année sur deux, la possibilité d'accoler aux congés payés, les jours de réduction du temps de travail ainsi qu'une période d'absence non rémunérée et la cinquième semaine de congés payés. Cette demande doit être présentée au moins trois mois avant la date de début du congé.

La durée totale de cette période d'absence ne peut excéder 60 jours calendaires consécutifs. Une attestation écrite précisant la durée autorisée de leur absence est délivrée aux salariés concernés au moment du départ.

Article 24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés

Conformément aux dispositions légales, sont assimilées à des périodes de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés et donc pendant la période de référence du 1er juin au 31 mai, notamment :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les arrêts maladie, reconnus par la Sécurité sociale, limités à 30 jours consécutifs ou non ;
- les congés rémunérés pour enfants malades ;
- les absences pour congés maternité et adoption conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'arrêt pour cause d'accidents du travail, de maladie professionnelle ou de maladie d'origine professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les congés exceptionnels accordés pour évènements de famille ;
- les absences liées à la formation professionnelle ;
- les périodes de repos compensateur prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ;
- les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux conformément aux dispositions de la convention collective ;
- les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- les périodes de congés formation conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les absences autorisées, rémunérées, pour participation à la commission nationale mixte ou paritaire de branche ;
- les absences autorisées pour participation :
 - o aux instances paritaires de l'OPCA ;
 - o aux commissions paritaires régionales et nationales prévues par le Titre II
- les temps passés à l'exercice du droit à l'expression ;

- le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes de congés d'éducation ouvrière conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes de congés pour la formation des cadres des organisations de jeunesse et de sports conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- les périodes militaires obligatoires (ex : les réservistes)

Article 24.4. Congé d'ancienneté

Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté avec plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a donc droit à :

- 1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans
- 2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans
- 3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans
- 5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 mai 2013**

Avis n°03/2013

Article 24.4- Congé d'ancienneté

Cet article dispose :

« Un jour ouvré de congé payé supplémentaire sera accordé par tranche de 5 ans d'ancienneté avec plafond de 5 jours ouvrés.

Le salarié a donc droit à :

- *1 jour ouvré d'ancienneté après 5 ans*
- *2 jours ouvrés d'ancienneté après 10 ans*
- *3 jours ouvrés d'ancienneté après 15 ans*
- *5 jours ouvrés d'ancienneté après 20 ans »*

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que l'ouverture du droit au congé d'ancienneté s'apprécie de date à date, le point de départ étant le jour de l'embauche ou de la date d'anniversaire reconstituée en cas de périodes d'absences non comptabilisées dans l'ancienneté.

Article 24.5. Congés de courte durée

Article modifié par l'avenant n°62 signé le 8 décembre 2023, agréé par arrêté du 5 avril 2024 publié au JO du 13 avril 2024

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) sans condition d'ancienneté :

- mariage ou pacte civil de solidarité (PACS) du salarié	5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant	2 jours ouvrés
- naissance ou adoption d'un enfant	3 jours ouvrés
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant	5 jours ouvrés
- décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS)	5 jours ouvrés
- décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent	14 jours ouvrés
- décès d'un enfant (autres cas)	12 jours ouvrés
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié	14 jours ouvrables
- décès du père ou de la mère	3 jours ouvrés
- décès d'un beau-parent	3 jours ouvrés
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille	2 jours ouvrés
- décès des grands-parents ou arrière grands parents	1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours ouvrés
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur	1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour ouvré

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

- congé pour déménagement 1 jour ouvré

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°03/2013

Article 25.5- Congés de courte durée

Cet article dispose :

« Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains évènements dans les conditions suivantes. Les jours

de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque évènement.

a) sans condition d'ancienneté :

- mariage du salarié 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant 2 jours ouvrés
- naissance ou adoption d'un enfant 3 jours ouvrés
- décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du partenaire lié par un pacte civil

de

- solidarité 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère 3 jours ouvrés
- décès d'un petit-fils (fille) 2 jours ouvrés
- décès des grands-parents ou arrière grand parent 1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur (ou demi-frère et sœur) 1 jour ouvré
- décès d'un beau-parent ou beau-frère ou belle-sœur 1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

b) sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation tient à préciser que les deux semaines au cours desquelles peuvent être pris les congés de courte durée devront contenir le jour où se produit l'évènement générateur du droit.

Pour un évènement prévisible, les deux semaines se décomptent autour de l'évènement alors que pour un évènement imprévisible elle se calcule à partir de l'évènement.

En aucun cas, la convention collective ne prévoit le versement d'une indemnité compensatrice lorsque ces jours ne sont pas pris.

Concernant, les 3 jours ouvrés pour la naissance d'un enfant, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité. Par contre, ils se cumulent avec les congés accordés dans le cadre du congé de paternité ou d'accueil de l'enfant.

Article 24.6. Congés liés à la maternité et à la paternité

Article modifié par l'avenant n°62 signé le 8 décembre 2023, agréé par arrêté du 5 avril 2024 publié au JO du 13 avril 2024

a) Congés liés à la maternité et la paternité – Congé de deuil

Le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental d'éducation et le congé de deuil faisant suite au décès d'un enfant sont accordés conformément aux dispositions légales.

b) Congés pour enfant malade

Chaque salarié peut bénéficier, quel que soit le nombre d'enfants, d'un congé rémunéré par année civile pour soigner un enfant malade de moins de 15 ans (ou 18 ans pour un enfant déclaré handicapé) sur justification médicale dans les conditions suivantes :

- si le salarié a un ou deux enfants, il a droit à 3 jours ouvrés maximum ;
- si le salarié a trois enfants et plus, il a droit à 4 jours ouvrés maximum.

Mise à jour – mai 2024

- si le salarié a un ou plusieurs enfants en situation de handicap, ce droit annuel est majoré de deux jours ouvrés.

Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois.

c) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

Les autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale, à savoir :

- Congé de maternité,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Congé de présence parental,
- Congé parental d'éducation,
- Congé de proche aidant,
- Congé de soutien familial,
- Congé de solidarité familiale

sont accordés conformément aux dispositions légales.

Sauf avis contraire du salarié, expressément formulé par tout moyen (courrier remis en main propre, mail...), l'employeur peut, durant ces congés, maintenir des échanges informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique de ressources humaines.

Article 24.7. Autres congés

Article modifié par l'avenant n°62 signé le 8 décembre 2023, agréé par arrêté du 5 avril 2024 publié au JO du 13 avril 2024

a) Congé pour convenances personnelles

Un congé sans solde peut être accordé au salarié pour convenances personnelles, dans la mesure où les nécessités du service le permettront.

Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.

Si sa demande est acceptée, le congé ne sera pas rémunéré, sauf utilisation du compte épargne-temps (CET).

Le congé n'est pas considéré comme du travail effectif pour le calcul des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

b) Congé sabbatique

Un congé sabbatique peut être accordé au salarié conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 24.8. Don de jour de repos

Article ajouté par l'avenant n°62 signé le 8 décembre 2023, agréé par arrêté du 5 avril 2024 publié au JO du 13 avril 2024

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

Titre IV. Les relations individuelles du travail

- qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap avec une incapacité permanente d'au moins 80 %.

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient;
- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.

Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Article 25. Les absences

Afin d'assurer la continuité du service auprès des usagers, toute absence prévisible du salarié doit être notifiée et motivée immédiatement à l'employeur et en tout état de cause préalablement à sa première heure de travail.

Dans le cas d'une absence imprévisible, le salarié est tenu d'informer immédiatement l'employeur.

Il doit également notifier et justifier son absence par écrit dans le délai de deux jours ouvrables.

Sauf en cas de force majeure, le défaut de notification justifiée après mise en demeure de reprendre le travail par lettre recommandée avec avis de réception, non suivie d'effet dans un délai de trois jours ouvrables à compter de la première présentation de ladite lettre, peut entraîner des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Les absences relatives à l'exercice d'un mandat syndical ou de représentation du personnel ne sont pas visées par le présent article mais par les dispositions prévues au Titre II de la présente convention.

Chapitre 6 Rupture du contrat de travail

Article 26. Licenciement et autres modes de rupture

Article 26.1. Contrat à durée indéterminée

Article modifié par l'avenant n° 49 signé le 1^{er} juillet 2021, agréé par arrêté du 4 octobre 2021 publié au JO du 8 octobre 2021

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde, le préavis est de :

Catégorie Employé :

Mise à jour – mai 2024

Titre IV. Les relations individuelles du travail

- une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- un mois de date à date entre six mois et deux ans,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Technicien-agent de maîtrise :

- un mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Cadre :

- deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- quatre mois de date à date au-delà de deux ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie pour la recherche d'un emploi de deux heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,
- prorata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification du licenciement.

Les heures ainsi accordées ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

b) Indemnité de licenciement

Le salarié licencié perçoit, sauf en cas de faute grave ou lourde et sous réserve de compter huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante :

- Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans
- Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis.

c) Solde de tout compte

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Article 26.2. Rupture du contrat à durée déterminée

Les modalités de rupture concernant ce type de contrat sont régies conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le contrat à durée déterminée prend fin à l'échéance du terme sauf accord entre les parties, cas de force majeure, de faute grave ou lourde, ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une embauche en contrat à durée indéterminée.

La rupture du contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme entraîne le versement de dommages et intérêts à la charge de l'une ou l'autre des parties, sauf en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'accord entre les parties ou dans le cas d'une rupture anticipée justifiée par une embauche en contrat à durée indéterminée.

En cas de rupture justifiée par une embauche sous contrat à durée indéterminée, le salarié doit, sauf accord des parties, respecter un préavis dont la durée est calculée conformément aux dispositions légales. En tout état de cause, le préavis ne peut pas excéder deux semaines.

Article 27. Démission

Article modifié par l'avenant n°49 signé le 1^{er} juillet 2021, agréé par arrêté du 4 octobre 2021 publié au JO du 8 octobre 2021

En cas de démission d'un salarié, la durée du préavis est de :

Catégorie Employé :

- une semaine de date à date pour le personnel ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- un mois de date à date entre six mois et deux ans,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Technicien – agent de maîtrise :

- un mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- deux mois de date à date au-delà de deux ans.

Catégorie Cadre :

- deux mois de date à date pour le personnel ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- quatre mois de date à date au-delà de deux ans.

Si, à l'initiative de l'employeur, le salarié est dispensé de travailler pendant la durée du préavis, le salaire lui est maintenu.

Pendant la période de préavis, le salarié démissionnaire bénéficie pour la recherche d'un emploi de deux heures par jour travaillé ou d'une journée entière par semaine de travail. Ce temps est accordé de la façon suivante :

- en totalité lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps plein, c'est-à-dire d'un horaire égal à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois,

Mise à jour – mai 2024

- prorata temporis lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, c'est-à-dire d'un horaire inférieur à 35 heures par semaine, sans que le temps accordé puisse être inférieur à une heure par semaine.

Le décompte du temps de travail s'effectue sur la période de trois mois qui précède la notification de la démission.

Les heures ainsi accordées ne sont pas rémunérées.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne respecte pas le préavis, elle encourt d'être condamnée par voie judiciaire au paiement d'une indemnité égale à la rémunération du préavis non effectué sauf cas contraires prévus par les dispositions réglementaires ou accord entre les parties.

Article 28. Rupture conventionnelle

Par la signature d'une convention, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de celle-ci notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

Article 29. Retraite / Cessation d'activité des salariés âgés

Article modifié par l'avenant n°1 signé le 24 mars 2011, agréé par arrêté du 3 octobre 2011 publié au JO du 12 octobre 2011 et étendu par arrêté du 23 décembre 2011 publié au JO du 29 décembre 2011

Article 29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite

Le départ à la retraite ou la mise à la retraite d'un salarié interviennent conformément aux dispositions légales et réglementaires».

Il pourra s'inscrire dans le cadre d'un dispositif de préretraite si les dispositions légales et réglementaires le permettent.

Article 29.2. Montant de l'indemnité conventionnelle

En cas de départ en retraite ou de mise à la retraite, en application des dispositions légales, le salarié bénéficie d'une indemnité de fin de carrière dont le montant est fixé ci-après.

a) Montant de l'indemnité de mise à la retraite

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite est le suivant, sous réserve de compter deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur :

- moins de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un cinquième de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute deux quinzièmes de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Montant de l'indemnité de départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant :

- 1/2 de mois après 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;
- 2 mois après 20 ans d'ancienneté ;

Mise à jour – mai 2024

- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

c) Salaire à prendre en considération

Le salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'au prorata temporis. »

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°03/2013**

Article 29.2- Montant de l'indemnité conventionnelle

Cet article dispose notamment :

« b) *Le montant de l'indemnité de départ, sous condition d'ancienneté au service du même employeur, est le suivant :*

- *1/2 de mois après 5 ans d'ancienneté ;*
- *1 mois après 10 ans d'ancienneté ;*
- *1 mois et demi après 15 ans d'ancienneté ;*
- *2 mois après 20 ans d'ancienneté ;*
- *2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;*
- *3 mois après 30 ans d'ancienneté. »*

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que l'indemnité de départ à la retraite n'est accordée au salarié que dès lors que la tranche d'ancienneté est dépassée.

Exemple : pour un salarié ayant 17 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ à la retraite est donc d'un mois et demi. Il n'y a donc pas lieu de proratiser cette indemnité.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
25 juin 2013

Avis n°06/2013**

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : Calcul de l'indemnité de départ à la retraite

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION

Une salariée a demandé son départ à la retraite le 1^{er} avril 2012. Elle a travaillé jusqu'au 31 mars 2012. Son indemnité de départ à la retraite a été calculée sur la période du 1^{er} mars 2011 au 29 février 2012. Ce qui ne correspond pas au 12 derniers mois de salaire. L'article 29.3 n'a pas été appliqué correctement. Un manque à gagner de 838,61 € pour la salariée est constaté.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

La Fédération CFDT Santé Sociaux estime que, d'après l'article 2 de l'avenant n°1/2011 du 24 mars 2011 à la CCN BAD, deux calculs auraient dû être fait par l'employeur et une application du calcul le plus favorable aurait dû être retenu.

1^{er} calcul : prise en compte des salaires des 12 derniers mois de travail, soit du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012.

2^{ème} calcul : prise en compte des salaires des 3 derniers mois de travail, soit des mois de janvier, février et mars 2012.

Dans cette situation, il s'avère que le calcul le plus favorable pour la salariée est le calcul sur les 3 derniers mois, c'est donc cette formule qui aurait dû être retenue.

POSITION DE LA COMMISSION

Selon l'article IV-29.2 de la convention collective, « *le salaire à prendre en considération comme base de calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze mois précédant le départ ou la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois (...).* »

Le texte vise, non pas la moyenne des trois ou des douze derniers mois de salaire, mais la moyenne des trois ou des douze derniers mois précédant le départ ou la mise à la retraite.

Dans le cas présent, la rupture du contrat est intervenue le 31 mars 2012. Le salaire de référence est, selon la formule la plus avantageuse, égal à :

Soit 1/12^{ème} des salaires perçus entre le mois de avril 2011 et le mois de mars 2012

Soit 1/3 des salaires perçus entre le mois de janvier 2012 et le mois de mars 2012

Le salaire de référence ne doit en aucun cas inclure les indemnités liées à la rupture du contrat de travail, c'est-à-dire notamment l'indemnité compensatrice de congés payés et l'indemnité de départ en retraite.

Si un départ à la retraite a lieu en cours de mois, le salaire de référence inclura les trois mois ou les douze mois pleins précédent la date effective du départ.

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

Chapitre 1 La durée du travail

A. Principes généraux sur la durée du travail

Article 1. Principes généraux

L'organisation du temps de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Le présent titre définit l'ensemble des modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail pouvant être mis en place après consultation des institutions représentatives du personnel.

Afin de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés, l'employeur doit veiller à ne pas cumuler les modes d'organisation et d'aménagement du temps de travail prévus dans le présent titre dans la mesure où ce cumul serait en contradiction avec la réglementation sur les durées maximales du travail et les droits des salariés relatifs aux congés, aux repos quotidiens et hebdomadaires.

Article 2. Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont donc notamment des temps de travail effectif :

- les temps de soutien ;
- les temps de concertation ou coordination interne ;
- les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise ;
- les temps de rédaction des évaluations ;
- les « temps morts » en cas d'absence de l'utilisateur pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée ;
- les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail notamment dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires ;
- les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;
- Le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositions conventionnelles ;
- le temps de délégation des institutions représentatives du personnel.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
26 janvier 2016

Avis n°18/2016

Litige concernant : durée du travail et seuils de déclenchement des heures complémentaires et supplémentaires

Objet de la demande de conciliation

Le mode du calcul de la durée de travail des salariés de la branche varie d'une association à l'autre et parfois en ne respectant pas les règles applicables.

Position d'interprétation du demandeur

La durée du travail rémunérée est 151.67 heures mensuelles et 35 H/semaine. La semaine débute le lundi à 0 h et s'achève le dimanche à 24 h.

Dans ce calcul sont compris les heures de travail effectif au sens du titre 5 chapitre 1 Article 2 auquel il faut ajouter les congés payés, fériés et jours indemnisés par la sécurité sociale et ou l'organisme de prévoyance, et toute période rémunérée ou indemnisée.

A ce titre toutes les heures effectuées dans le cadre d'un mandat syndical ou électif (délégations, réunions, négociations, etc.) sont comptabilisées comme du temps de travail effectif y compris pour le respect des temps de repos, notamment du repos quotidien.

Lorsque l'employeur calcule la durée de travail il doit comptabiliser tous ces temps.

Pour les salariés à temps partiels le seuil de déclenchement des heures complémentaires au-delà de la durée contractuelle est fixé par ce mode de calcul.

Il en est de même pour les salariés à temps plein vis-à-vis du déclenchement des heures supplémentaires.

Réponse de la commission :

La durée du travail effectif est définie à l'article L.3121-1 du Code du travail : « La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. »

L'article 2 du titre V de la Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile précise que sont notamment du temps de travail effectif :

« - les temps de soutien ;
- les temps de concertation ou coordination interne ;
- les temps de concertation et de synthèse avec des professionnels externes à l'entreprise ;

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

- les temps de rédaction des évaluations ;
- les « temps morts » en cas d'absence de l'utilisateur pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence n'est pas signalée ;
- les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif ;
- les temps d'organisation et de répartition du travail ;
- les temps de formation continue professionnelle dans le cadre du plan de formation, à l'exception des formations réalisées hors du temps de travail notamment dans le cadre du droit individuel à la formation ;
- les temps passés à la visite de la médecine du travail ainsi que les examens complémentaires ;
- les temps de repas lorsque le salarié reste à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à des occupations personnelles ;
- le temps passé en droit d'expression dans le cadre des dispositions conventionnelles ;
- le temps de délégation des institutions représentatives du personnel. »

Le temps de travail effectif sert de base pour l'application de la réglementation en matière de durée du travail et notamment pour la détermination du nombre d'heures complémentaires pour les salariés à temps partiel, pour la détermination et le traitement du nombre d'heures supplémentaires pour les salariés à temps plein, pour vérifier le respect de la durée maximale...

En revanche, certaines absences rémunérées sont exclus du décompte du temps de travail effectif. Elles ne sont pas prises en compte, tant pour la détermination des heures supplémentaires / complémentaires, que pour la vérification du respect des durées maximales de travail. Tel est le cas pour :

- Les congés payés,
- Les arrêts maladie (d'origine professionnelle ou non),
- Les arrêts pour accident de travail,
- Les congés d'ancienneté,
- Les jours de réduction du temps de travail,
- Les congés pour enfants malades,
- Les jours fériés chômés,
- Les formations hors temps de travail,
- Les absences sans solde
- Les congés pour événements familiaux

Tableau récapitulatif :

Assimilation à du temps de travail effectif ?		
	Majoration heures supplémentaires et heures complémentaires	Durées maximales de travail
Jour férié chômé	NON	NON
Congés payés	NON	NON
Maladie (AT/MP)	NON	NON
Absence sans solde	NON	NON
Formation hors temps de travail	NON	NON
Jours de réduction du temps de travail	NON	NON
Congés pour événements familiaux	NON	NON
Congés pour enfants	NON	NON

Mise à jour – mai 2024

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

malades		
Utilisation des heures de délégation	OUI	OUI
Réunion des IRP (initiative de l'employeur)	OUI	OUI
Réunions liées aux instances paritaires de la branche, sur mandat désignatif	OUI	OUI
Crédits temps prévus à l'article II-25.2 de la convention collective	OUI	OUI

Article 3. Durée et organisation de certains temps de travail effectif

Article modifié par l'avenant n°24 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié.
- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle. Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

30 mars 2017

Avis n°21/2017

Litige concernant : Temps de soutien, temps d'organisation et répartition du travail (article V-3)

Objet de la demande de conciliation :

L'article 3 du titre V de la convention collective dispose :

Mise à jour – mai 2024

« Article 3 – Durée et organisation de certains temps de travail effectif

L'organisation du temps de travail relève de la responsabilité de l'employeur. L'organisation du travail joue un rôle essentiel dans la qualité de vie et la santé au travail. Pour permettre des retours sur les situations rencontrées au domicile, l'employeur doit organiser des temps d'échanges d'une durée minimale de 8 heures par an pour les salariés de la filière intervention et pour les salariés en charge de la planification. Ces temps d'échange peuvent être :

- des temps de soutien (soutien psychologique, analyse de la pratique) dans la limite de 11 heures par an et par salarié.
- des temps d'organisation et de répartition du travail dans la limite de 11 heures par an et par salarié.

A son initiative, l'employeur peut décider, en fonction de la mission du salarié ou de prises en charges complexes, de compléter les temps d'organisation et de répartition du travail visés ci-dessus, par des temps de concertation ou de coordination interne dans la limite de 40 heures par an et par salarié.

L'employeur organise ces différents temps de manière collective ou individuelle. Concernant les temps d'organisation et de répartition du travail, l'employeur organise ces temps prioritairement de manière collective.

Ces temps sont planifiés au moins mensuellement afin de favoriser la participation du plus grand nombre. »

Position interprétation du demandeur :

Tous les salariés bénéficient de ces temps pour une durée minimale de 8h pouvant être portées à 11h tant pour le soutien que pour l'organisation, qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Il en est de même pour les 40h à l'initiative de l'employeur prévues à l'alinéa suivant.

Position de la commission :

L'employeur organise au minimum 8h de temps d'échanges pour les salariés d'intervention et ceux en charge de la planification qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein.

Ces temps peuvent être portés à 40h à l'initiative de l'employeur.

Article 4. Durée minimale d'intervention

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bientraitance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent, au moins une fois par an.

Article 5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Article 6. Durée maximale hebdomadaire

En aucun cas, la durée du temps de travail effectif ne peut dépasser 48 heures par semaine ou 44 heures en moyenne sur toute période de douze semaines consécutives.

Article 7. Amplitude du travail

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers à domicile et les centres de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 8. Durée légale du travail

Pour les salariés à temps plein, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine.

Article 9. Durée mensuelle du travail rémunéré

Pour les salariés à temps plein, la durée mensuelle du travail rémunéré est de 151,67 heures par mois.

Article 10. Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Article 11. Durée du travail et femmes enceintes

Une réduction horaire d'une heure par jour travaillé est accordée sans perte de salaire à l'issue du 3ème mois de grossesse médicalement constaté, pour les salariées à temps plein.

Cette mesure s'applique aux salariées à temps partiel, au prorata du temps de travail. Après accord entre la salariée et son employeur, cette réduction peut être cumulée et prise sous forme de demi-journée ou journée entière de repos.

Article 12. Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires

Article 12.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Article 12.2. Repos hebdomadaire

Article modifié par l'avenant n°24 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos par semaine.

Quelle que soit la répartition du temps de travail, les salariés bénéficient de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

Il n'est pas possible de travailler plus de 6 jours consécutifs.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°02/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable

Article 12.2 repos hebdomadaire

L'article V.12.2. de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile précise :

*« Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines.
Les salariés intervenant dans le cadre d'une répartition du temps de travail sur une période de deux semaines, bénéficient d'un repos de quatre jours par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche »*

Une structure s'interroge sur l'interprétation de cet article.

Question :

L'article V.12.2. de la convention fixe à deux le nombre de jours de repos hebdomadaires incluant « en principe le dimanche ». L'article V.17 permet-il le travail du dimanche par roulement ?

Le roulement du travail du dimanche est-il possible quelque soit le mode d'aménagement du temps de travail choisi ?

Avis de la commission :

L'article V.12.2 de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile étendue fixe à deux le nombre de jours de repos hebdomadaires incluant « en principe le dimanche ».

Toutefois, la Branche bénéficie d'une dérogation permettant le travail du dimanche dès lors qu'un roulement est prévu.

Ainsi l'article V.17 distingue deux situations :

- pour les salariés qui font partie d'une équipe de fin de semaine, la possibilité de travailler jusqu'à 3 dimanches sur 4
- dans les autres cas : la possibilité de travailler jusqu'à un dimanche sur deux

Aucune disposition de la convention collective ne s'oppose à ce que cette organisation du travail du dimanche puisse être mise en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail tel que la modulation, l'annualisation, ou la répartition du temps de travail sur une période de deux semaines conformément aux dispositions conventionnelles et légales.

L'article V.17 peut donc, aussi bien s'appliquer aux salariés modulés qu'aux salariés soumis à une répartition du temps de travail sur une période de deux semaines (ou encore à tout autre mode d'organisation du temps de travail tel que les JRTT...) et ce, sur la base de dispositions conventionnelles et légales.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

15 mai 2013

Avis n°03/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable

Article 12.2 repos hebdomadaire

Cet article dispose :

« Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines. Les salariés intervenant dans le cadre d'une répartition du temps de travail sur une période de deux semaines, bénéficient d'un repos de quatre jours par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que chacun des jours de repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

Par ailleurs, deux demi-journées de repos ne constituent pas une journée de repos hebdomadaire. Le fractionnement des jours de repos hebdomadaire n'est pas possible.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

15 mai 2013

Avis n°04/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction de l'article mais demeure selon nous applicable

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : Repos hebdomadaire

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION

Lorsque qu'un salarié travaille le dimanche et que sur la semaine il y a un jour férié, l'employeur remplace le jour férié par un jour de repos hebdomadaire. Alors que le salarié qui ne travaille pas le dimanche bénéficie du jour férié chômé. Le salarié qui

travaille le dimanche est pénalisé. Pour l'employeur, le salarié qui travaille le dimanche perd le jour férié chômé.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'article 12.2 du Titre V prévoit :

« Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines. »

L'employeur ne respecte donc pas cet article. Le salarié doit avoir sur cette semaine : 4 jours travaillés, 1 jour férié chômé et 2 jours de repos hebdomadaire, peu importe qu'il travaille le dimanche ou pas.

Question :

Un jour férié chômé peut-il être remplacé par un jour de repos hebdomadaire ?

Réponse :

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel doit bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire.

La DRT a précisé dans une circulaire du 21 avril 1994 (n°94-4 BOMT 94/9 p.54) *« Les jours fériés chômés dans l'entreprise tombant un jour normalement travaillé mais de repos pour le salarié à temps partiel sont sans incidence sur l'horaire de travail de celui-ci. Ce dernier ne saurait prétendre à une indemnité ou à une journée de récupération lorsque le jour férié coïncide avec le jour où il ne travaille pas habituellement »*

Les jours fériés peuvent donc coïncider avec un jour de repos hebdomadaire que celui-ci soit un dimanche ou tout autre jour de la semaine. Dans ce cas, le salarié n'a pas droit à un jour de repos supplémentaire.

Pour les salariés dont les jours de travail peuvent varier d'un mois sur l'autre, l'employeur doit éviter de faire coïncider systématiquement les jours de repos et les jours fériés. Cette pratique de l'employeur pourrait être considérée comme étant abusive car elle consisterait à supprimer tous les jours fériés des salariés concernés.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
30 mars 2017**

Avis n°20/2017

Litige concernant : Le repos hebdomadaire et la plage de non disponibilité (article V-12.2)

Objet de la demande de conciliation :

Le repos hebdomadaire est un dispositif de droit public du code du travail

La plage de non disponibilité est une contrepartie à la mise en place de l'organisation du temps de travail modulé dans le cadre de l'article 26 de l'accord de branche de mars 2006 ; « En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué

au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine ».

Position interprétation du demandeur :

Le statut de ces deux temps sont issus de sources de droit différentes et ne peuvent avoir pour conséquence l'annulation du bénéfice de l'un ou de l'autre pour un salarié.

Le repos hebdomadaire qui coïncide avec une plage de non disponibilité a pour effet de priver le salarié de la contrepartie à la modulation or le code du travail est explicite : pas de contrepartie pas de dérogation.

La plage de non disponibilité étant une contrepartie à la modulation du temps de travail pour les temps partiels elle doit être positionnée en dehors des jours de repos hebdomadaires.

Position de la commission :

L'accord du 30 mars 2006 prévoit à l'article 26, en contrepartie de la mise en place de la modulation du temps de travail aux salariés à temps partiel, que pourra être indiqué au contrat de travail du salarié concerné, le principe d'une plage de non disponibilité dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Cette contrepartie ne se substitue pas aux jours de repos hebdomadaires prévus à l'article V-12.2 de la convention collective, elle s'ajoute donc aux jours de repos hebdomadaires.

Exceptionnellement et pour assurer la continuité du service, le jour de repos hebdomadaire peut coïncider avec une plage de non disponibilité. Dans ce cas une autre plage de non disponibilité de même durée sera convenue entre le salarié concerné et l'employeur sur la semaine concernée ou dans les deux semaines qui suivent.

Article 12.3. Pause

Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues doivent être interrompues par une pause de 20 minutes.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective.

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
25 juin 2013

Avis n°05/2013

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : Temps de pause

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION

Lorsque qu'un salarié travaille 6 heures consécutives chez le même usager, l'employeur refuse de considérer la pause de 20 minutes comme du temps de travail effectif lorsque le salarié ne peut pas interrompre l'intervention pour prendre sa pause. Il considère que si l'intervention doit durer plus de 6 heures :

- soit plusieurs salariés interviendront pour ne pas dépasser 6 heures,
- soit le salarié devra interrompre l'intervention, partir prendre son temps de pause et revenir poursuivre l'intervention,
- soit rester à distance et rester vigilant pour pouvoir intervenir en cas d'urgence.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'article 12.3 du Titre V prévoit :

« Les journées de travail d'une durée supérieure à 6 heures continues doivent être interrompues par une pause de 20 minutes.

Pour ouvrir droit à la pause de 20 minutes, la durée de travail de 6 heures doit être accomplie et effective.

Sont comptabilisés comme du temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur. »

Pour la CFDT Santé Sociaux, lorsque le salarié intervient plus de 6 heures et qu'il ne peut pas interrompre l'intervention parce que sa mission est prévue sur une durée supérieure, la pause de 20 minutes doit être comptabilisée comme temps de travail effectif et s'ajouter aux heures d'intervention effectuées.

Question :

Lorsque le salarié intervient plus de 6 heures continues, que la prise en charge doit continuer en respect de la mission que l'employeur lui a confié, les 20 minutes de pause que le salarié ne pourra pas prendre doivent elles être ajoutées au temps de travail effectif de la journée ?

Réponse :

Les salariés doivent bénéficier d'une pause non rémunérée d'une durée minimale : D'au moins 20 minutes, après au maximum 6 heures de travail continu ; les jeunes travailleurs (16-18 ans) bénéficient de 30 minutes de pause dès qu'ils dépassent les 4h30 de travail effectif continu.

Les salariés doivent se voir remettre des plannings permettant la prise effective de ces pauses.

Cette obligation de prévoir des pauses n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées durant ces pauses au salarié en cas de nécessité, notamment pour des motifs de sécurité (Cass. soc. 1er avril 2003). Dans ce cas, la pause est comptée comme temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Une circulaire DRT du 28 juillet 2003 a précisé que cette jurisprudence répond précisément aux types d'interventions pouvant être réalisées dans le secteur des établissements sociaux et médico-sociaux de droit privé à but non lucratif. Cette circulaire a ainsi considéré qu'un salarié dont la mission est liée à l'accompagnement ou à la sécurité sanitaire des personnes peut être amené à intervenir en cas de nécessité pendant sa pause.

Ainsi, les salariés qui interviennent auprès d'usagers nécessitant une présence constante doivent pouvoir prendre leurs pauses mais l'employeur peut aussi leur

demander de prendre leur pause sur leur lieu de travail ou à proximité et de rester ainsi en capacité d'intervenir en cas de besoins.

Article 12.4. Temps de repas

Le temps consacré au repas ne peut être inférieur à une demi-heure. Cette demi-heure ne peut en aucun cas comprendre un temps de déplacement lié à une intervention. Le temps consacré au repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf si le salarié reste en permanence à la disposition de l'employeur.

Article 13. Les interruptions

Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
1^{er} juillet 2015

Avis n°14-2015

Objet de la demande de conciliation :

Article V - 13. Interruptions

« Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à trois.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours sur 2 semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures ;

le salarié bénéficie de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;

les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilés à du temps de travail effectif »

Position interprétation du demandeur :

Le code du travail précise en son Article L3123-16 :

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Le Titre V Durée et organisation du temps de travail Chapitre Ier Durée du travail

Article 13 Interruptions prévoit des contreparties dont une doit être convenue entre le salarié et l'employeur. Cet article 13 s'applique à tout contrat à temps partiel, à compter de la signature du contrat initial ou d'un avenant au contrat initial.

Le choix de la contrepartie qui figure au contrat ou à l'avenant au contrat est effectivement réalisé avec l'accord des deux partis et pas de façon unilatérale par l'employeur.

Ce choix doit être éclairé : le salarié doit recevoir toutes les explications nécessaires lui permettant de faire son choix entre les 3 contreparties.

Le salarié doit bénéficier d'un délai de 48 heures pour déterminer son choix.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de la contrepartie à cette dérogation au code du travail, l'employeur ne peut pas appliquer les interruptions telles que prévues par la convention collective en son article 13 et doit donc respecter l'article L3123-16 du code du travail : une seule interruption d'une durée maximale de 2 heures.

AVIS DE LA COMMISSION :

L'article V-13 est dérogatoire à l'article L.3123-16 du code du travail. Donc si l'employeur prévoit pour le salarié à temps partiel :

- d'interrompre sa journée de travail plus d'une fois ;
- ou
- une interruption d'activité supérieure à deux heures.

Cet article de la CCB fixe les limites de cette dérogation. Ainsi, l'employeur ne peut pas organiser dans une même journée de travail du salarié à temps partiel :

- plus de 3 interruptions d'activité non rémunérées
- une durée totale de ces interruptions supérieure à 5 heures sauf exceptionnellement pendant 5 jours sur deux semaines.

L'employeur doit présenter au salarié les trois contreparties prévues à l'article V.13 :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures

L'amplitude peut être définie comme le temps qui s'écoule entre le début et la fin d'activité du salarié en intégrant les différentes coupures ou périodes d'interruption d'activité.

Exemple : un salarié qui débute sa journée de travail à 7 heures ne peut travailler au-delà de 18 heures chez le même employeur, et ce quel que soit le nombre d'heures de travail au cours de la journée.

- le salarié bénéficie de 2 jours de repos supplémentaires par année civile ;

- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives sont assimilés à du temps de travail effectif

Exemple : le salarié intervient :

- De 8h à 10h chez Mme A
- De 13h à 14h chez M. B

Les séquences de travail ne sont pas consécutives. Si le temps de déplacement qui aurait été nécessaire entre les domiciles de Mme A et de M. B est de 10 minutes, l'employeur rémunère 10 minutes au salarié.

Les parties inscrivent d'un commun accord dans le contrat de travail ou l'avenant, l'une de ces trois contreparties.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
10 décembre 2015**

Avis n°16-2015

Objet de la demande de conciliation :

Le litige concerne l'article V-13 et fait suite à l'avis N° 14-2015.

La Convention Collective prévoit :

« Article 13. Les interruptions

Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

- *l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,*
- *le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,*
- *les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif. »*

Position interprétation du demandeur :

Dans l'impossibilité de trouver un accord sur la contrepartie à inscrire dans le contrat , l'employeur ne peut déroger au code du travail et doit respecter l'article L3123-16 du code du travail et donc l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

REPONSE DE LA COMMISSION :

- Lors de la conclusion du contrat de travail, l'employeur doit présenter au salarié les trois contreparties prévues à l'article V.13 de la CCB :

* l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
* le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,
* les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

En cas d'accord, les parties inscrivent dans le contrat de travail, l'une de ces trois contreparties.

En cas de désaccord, si l'employeur donne suite à la proposition d'embauche, il se doit de respecter l'article L3123-16 du code du travail.

- S'agissant des salariés en poste, les parties inscrivent d'un commun accord, l'une des trois contreparties dans un avenant au contrat de travail. En l'absence d'accord entre les parties l'employeur se doit de respecter l'article L3123-16 du code du travail.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

1^{er} juillet 2021

Avis n°47/2020

Avis concernant : les contreparties aux interruptions (article V-13 de la convention collective)

Objet de la demande de conciliation :

Article 13 du titre V de la convention collective :

« Pour les salariés à temps partiel et par dérogation aux dispositions légales, le nombre d'interruptions d'activité non rémunérées dans une même journée ne peut être supérieur à 3.

La durée totale de ces interruptions ne peut excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions peut excéder 5 heures au maximum pendant cinq jours sur deux semaines.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, d'une contrepartie parmi les suivantes :

l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,

le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,

les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif. »

La dernière contrepartie a-t-elle remise en cause par l'avenant 36 du 25 octobre 2017 relatif à la prise en charge des temps et frais de déplacement ?

Position interprétation du demandeur :

L'avenant 36 qualifie les temps de déplacements nécessaires entre chaque lieu d'intervention en temps de travail effectif.

En conséquence un employeur qui en matière d'interruptions de la journée de travail déroge au code du travail doit respecter une des deux contreparties suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,

L'une de ces contreparties doit être appliquée à chaque salarié dès le premier jour de mise en place de la dérogation et ce jusqu'à la fin du contrat de travail.

Position de la commission :

L'article V.14.2 de la convention collective, issu de l'avenant 36, ne concerne que les déplacements dans une même demi-journée.

Cela signifie qu'il n'y a pas de prise en charge prévue par la convention collective, des frais et temps de déplacement sur la pause méridienne.

La contrepartie qui assimile les déplacements à du temps de travail effectif est toujours réelle dès lors qu'elle vise l'ensemble des déplacements effectués sur la journée, y compris sur la pause méridienne.

En conséquence un employeur qui en matière d'interruptions de la journée de travail déroge au code du travail doit respecter une des trois contreparties suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépasse pas 11 heures,
- le salarié bénéficie de deux jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

Article 14. Les déplacements

Article modifié par l'avenant n°36 signé le 25 octobre 2017, agréé par arrêté du 4 juin 2018 publié au JO du 5 juin 2018 et étendu par arrêté du 29 mai 2019 publié au JO du 4 juin 2019

Article 14.1. Préambule

Les déplacements des personnels d'intervention font partie intégrante de leur exercice professionnel et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

Article 14.2. La prise en charge des déplacements

Une demi-journée est constituée soit :

- De la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas
- De l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°03/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Article 14.2- les temps de déplacements

Cet article dispose :

« Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. »

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que cet article ne prévoit aucun mode de transport spécifique pour s'appliquer. Dès lors que les temps de déplacement entre dans le cadre de la définition du temps de travail effectif, ils doivent être rémunérés comme tels et ce même si les déplacements s'effectuent à pied.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le temps de travail effectif est par principe décompté au réel. En ce qui concerne les temps de déplacement, s'il est fait application d'un forfait, le décompte ne devra pas être défavorable aux salariés.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

30 janvier 2014

Avis n°09/2014

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : outils de comptabilisation du temps de déplacement

Objet de la demande de conciliation :

Article V - 14.2. Les temps de déplacement

Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel.

Par temps de déplacement il convient de prendre en compte tous les déplacements nécessaires à passer d'une séquence de travail effectif à une autre.

Question : quel outil mettre en place pour comptabiliser au réel tous les temps liés au déplacement entre deux séquences de travail ?

Position interprétation du demandeur :

Mise à jour – mai 2024

De nombreuses associations utilisent un logiciel qui utilise la fonction « via-michelin » ou un concurrent (maps, mappy, etc...) pour calculer le trajet. Les outils du type « Via Michelin » sont à vocation touristique et leur utilisation en matière de droit du travail est non adaptée et ne peut être qu'indicative en terme de programmation des interventions. De plus ces dispositifs fonctionnent à partir de données issues du système de positionnement par satellites (GPS) et les données ne sont que géographiques d'un point à un autre point (latitude longitude). Ces logiciels ne tiennent compte que du temps théoriquement nécessaire pour un trajet en véhicule sans prendre en compte le temps nécessaire à la recherche d'un stationnement. Ils ne prennent absolument pas en compte les aléas climatiques et ou saisonniers. Par exemple sur un territoire touristique avec forte concentration de population l'été (communes balnéaires...) Le même trajet le 15 novembre à 16 h et le 15 août à la même heure varie du simple au quadruple...

Sur un itinéraire urbain à 13 h 50 le 3.12.2013 via michelin proposait deux options qui varient sur un même trajet de 7 à 10 minutes. Un différentiel de 42 % uniquement pour le temps nécessaire en véhicule pour aller du stationnement A au stationnement B en n'ayant aucun feu rouge ou encombrement de circulation.

Les outils mis en place par l'employeur pour comptabiliser le temps de déplacement prévu par l'article 14.2 de la ccn bad ne doivent pas se limiter à la prise en compte du temps « véhicule » mais doivent être paramétrés afin de prendre en compte les différents temps nécessaires au déplacement quels que soient les modes de transport employés successivement : marche pour rejoindre le véhicule ou le transport collectif, temps de déplacement réellement passé en véhicule ou transport collectif (y compris le temps nécessaire à stationner le véhicule) marche pour rejoindre le lieu de la seconde intervention.

La mise en place de forfaits temps est encore moins conforme à la convention collective et illégal au regard du code du travail.

La non prise en compte de ces temps réels de déplacements et la non indication de ces temps de travail effectif réels sur les bulletins de salaire est considérée comme une dissimulation d'heures de travail effectif. Ces faits, constituent, sous réserve de l'appréciation souveraine du Juge, l'infraction de travail dissimulé prévue par les articles L 8121-1 et L 8121-5 passible de peines des articles L 8224-1, L 8224-3 et L 8224-5 (3 ans d'emprisonnement, amende de 45 000 euros pour le représentant légal de l'entreprise et amende de 225 000 euros à l'encontre de la personne morale support de l'entreprise).

Il est donc absolument nécessaire que le cahier des charges de mise en œuvre d'un outil de gestion des déplacements et interventions à domicile tienne compte des éléments conventionnels qui stipulent bien tous les temps de déplacement et pas uniquement l'utilisation du véhicule.

Il est donc obligatoire que les temps de déplacements soient comptabilisés au réel.

Position de la commission :

La commission rappelle les dispositions de l'article V.14.2. de la convention collective :

« Les temps de déplacements entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. »

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la prise en charge de l'intégralité de ces temps au réel.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
23 mai 2017**

Avis n°23/2017

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : Les temps de déplacement les dimanches et jours fériés (CCB – titre V article 14-2)

Objet de la demande de conciliation :

Il s'agit de rappeler la règle applicable aux temps de déplacement les dimanches ou les jours fériés par le fait de l'articulation entre les articles 18 et 14.2 du titre V de la CCB.

Position interprétation du demandeur :

L'article 14.2 du titre 5 relatif aux temps de déplacement stipule que :

« Les temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel. »

Dans le même titre V, l'article 18 relatif à la rémunération applicable au travail effectif des dimanches et jours fériés stipule :

« A l'exception du 1^{er} mai régi par les dispositions légales, et à défaut d'accord collectif prévoyant d'autres modalités de rémunérations, les heures travaillées les dimanches et jours fériés donnent lieu soit à une majoration de salaire égale à 45% du taux horaire du salarié, soit à un repos compensateur de 45% du temps travaillé le dimanche ou jour férié.

Le repos compensateur doit être pris dans les deux mois suivant le jour travaillé. »

En conséquence tout temps de travail effectif les dimanche et jours fériés est majoré de 45 %.

Le temps de déplacement entre interventions consécutives est du temps de travail effectif et à ce titre est obligatoirement majoré de 45 % lorsqu'il est effectué un dimanche ou jour férié.

Position de la commission :

Le temps de déplacement entre interventions consécutives est du temps de travail effectif et à ce titre est obligatoirement majoré de 45 % lorsqu'il est effectué un dimanche ou jour férié. Il est majoré de 100 % le 1^{er} mai.

Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

8 juillet 2022

Avis n°51/2022

Litige concernant : Modalités de décompte des temps de déplacement (article V-14-2 de la convention collective)

Objet de la demande de conciliation :

La DDETS 71 sollicite l'avis de la commission concernant les modalités de décompte des temps de déplacement, et en particulier sur l'interprétation de l'article V-14.2 de la convention collective selon lequel :

« Article 14.2. La prise en charge des déplacements

Une demi-journée est constituée soit :

- De la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas

- De l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit. »

Position interprétation du demandeur :

L'article V-14.2 distingue les temps de déplacement entre :

- Les séquences *consécutives* de travail effectif (lorsque les séquences se suivent sans interruption dans le temps) ;

- Les séquences *successives* de travail effectif (lorsque les séquences se suivent, sans pour autant être consécutives – c'est-à-dire avec une interruption temporelle entre elles).

Des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement peuvent être utilisés par l'employeur. Ces outils peuvent notamment permettre de reconstituer le temps de déplacement entre les interventions *successives* (non consécutives).

Cependant leur utilisation ne doit pas empêcher l'employeur de vérifier que la comptabilisation ainsi effectuée est conforme au temps réellement nécessaire pour effectuer ces déplacements en procédant à une comparaison sur la base du réel effectué, lors de séquences consécutives de travail puisque l'absence d'interruption temporelle ne rend plus nécessaire de reconstituer le temps de déplacement.

En effet, lorsque les séquences d'une demi-journée de travail se succèdent avec continuation temporelle (séquences de travail consécutives), le salarié est continuellement placé sous l'autorité de l'employeur, et cela depuis l'horaire de début de la première prestation consécutive jusqu'à l'horaire de fin de la dernière prestation consécutive. Il ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ainsi les temps consacrés à la réalisation des prestations et ceux consacrés aux déplacements se succèdent sans interruption et constituent intégralement un temps de travail effectif.

Réponse de la commission :

L'article 14.2 du titre V de la convention collective de Branche distingue les temps de déplacement entre les séquences *consécutives* de travail effectif (qui se succèdent *sans* interruption) et les temps de déplacement entre les séquences *successives* de travail effectif (qui se succèdent *avec* interruption). Il y a interruption lorsque le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles entre les lieux d'intervention.

Pour la comptabilisation de ces temps de déplacement, il est prévu par l'article précité que : « *L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement.* ».

Ces outils permettent de *reconstituer* le temps de déplacement entre des séquences *successives* de travail (qui se succèdent *avec* interruption).

Le recours à des outils destinés à permettre la planification des interventions ne doit cependant pas empêcher la comptabilisation des temps de déplacement « au réel » entre des séquences *consécutives* de travail (qui se succèdent sans interruption). Dans cette hypothèse, le temps de déplacement pris en compte pour le calcul du temps de travail du salarié ne peut être différent du temps de déplacement nécessaire entre deux interventions et constaté sur la base du réel effectué.

Article 14.3. Indemnisation des frais de déplacement

Article modifié par l'avenant n°50 signé le 23 mars 2022, agréé par arrêté du 19 août 2022 publié au JO du 22 septembre 2022 et étendu par arrêté du 31 mars 2023 publié au JO du 26 avril 2023

Une demi-journée est constituée soit :

- De la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas
- De l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

Mise à jour – mai 2024

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,38 € / Km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

Décomposition	Pourcentage	Montant en €
Amortissement	28,94%	0,11
Erosion prix d'achat	2,63%	0,01
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	15,78%	0,06
Garage (entretien)	10,52%	0,04
Carburant	36,84%	0,14
Entretien	2,63%	0,01
Garage (local)	2,63%	0,01
Total		0,38€

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,16 € / Km

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre professionnel dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100% du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le titre de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100% de l'abonnement du salarié.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
15 mai 2013

Avis n°03/2013

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Article 14.3- Les frais de déplacement

Cet article dispose notamment :

« Les frais de transport exposés par les salariés au cours de leur travail et entre deux séquences consécutives de travail effectif ou assimilé sont pris en charge dans les conditions suivantes :

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 € / Km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante : (à compléter avec tableau)

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,15 € / Km »

Avis de la commission :

Mise à jour – mai 2024

La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation précise que cette disposition est opposable aux employeurs, il n'est pas possible de verser des indemnités kilométriques d'un montant inférieur, y compris sur recommandation de l'URSSAF.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
24 mars 2015**

Avis n°11/2015

Attention : cet avis a été rendu sur l'ancienne rédaction des articles mais demeure selon nous applicable

Litige concernant : assurance véhicule pour usage professionnel – Article V-14.4 de la CCB

Objet de la demande de conciliation :

L'association a demandé aux salariés de justifier par la production d'une attestation d'assurance, qu'ils peuvent utiliser leur véhicule personnel pour le transport de personnes bénéficiaires.

La plupart des contrats d'assurance automobile prévoient dans ce cas (usage professionnel d'un véhicule personnel) la majoration de la cotisation pour couvrir ce risque lié à un usage qui va au-delà des trajets et déplacements pour se rendre à son travail. L'employeur demande effectivement au salarié de faire un usage professionnel d'un véhicule privé.

Les élus du personnel ont donc demandé que soit appliqué l'article 14.4 de la convention collective : remboursement du surcoût de la prime d'assurance.

L'employeur refuse l'application de cet article arguant que les frais d'assurance sont déjà indemnisés dans le calcul de la valeur de l'indemnité kilométrique article 14.3 du titre 5 de la CCN qui précise :

« Les frais de transport exposés par les salariés au cours de leur travail et entre deux séquences consécutives de travail effectif ou assimilé sont pris en charge dans les conditions suivantes :

*a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 € / Km
La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :
Décomposition Pourcentage Montant en euros
Amortissement 32,32% 0,11€
Erosion prix d'achat 4,04% 0,01€
Assurance (trajets et/ou déplacements professionnels) 13,68% 0,05€
Garage (entretien) 8,95% 0,03 €
Carburant 36,90% 0,13€
Entretien 3,24% 0,01€
Garage (local) 0,87% 0,01€
Total 0,35€*

La Fédération CFDT Santé Sociaux soutient la demande des élues du personnel car l'employeur fait sa propre interprétation de l'article 14.4 du titre 5 de la CCN qui précise :

Article 14.4. Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de sa mission notamment pour le transport accompagné, les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif. L'employeur peut aussi souscrire

une

assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ou déplacements professionnels

sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V.14.3. »

Position interprétation du demandeur :

Les déplacements entre deux séquences de travail consécutifs sont des déplacements professionnels et entraînent le versement des indemnités kilométriques prévues par l'article 14.3 du titre 5 de la Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Des mesures spécifiques sont mises en place lorsque le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour un usage professionnel tel que transporter des bénéficiaires, du matériel dont il n'est pas propriétaire, et toute situation autre que les trajets et déplacements pour se rendre sur les lieux de travail.

L'employeur doit informer le salarié de la situation nouvelle au regard du contrat d'assurance de son véhicule personnel.

Le salarié doit informer son assureur et souscrire une éventuelle extension de garanties qui peut amener une cotisation additionnelle liée à l'usage professionnel de son véhicule personnel.

Le salarié transmet à l'employeur une attestation d'assurance mentionnant la garantie des risques liés à l'usage professionnel de son véhicule personnel ainsi que le montant de la surprime.

La surprime d'assurance ou cotisation additionnelle générée par l'usage professionnel du véhicule personnel est à la charge de l'employeur.

L'employeur rembourse au salarié concerné le montant de la dépense engagée par la surprime dans le mois qui suit la présentation de l'attestation mentionnant la surprime.

Avis de la commission :

Les déplacements entre deux séquences de travail consécutifs sont des déplacements professionnels et entraînent le versement des indemnités kilométriques prévues par l'article 14.3 du titre 5 de la Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. L'indemnité kilométrique intègre une indemnisation de l'assurance professionnelle souscrite par le salarié à ce titre.

Des mesures spécifiques sont mises en place lorsque le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel pour un usage professionnel dit spécifique tel que transporter des bénéficiaires, du matériel dont il n'est pas propriétaire, et toute situation autre que les

trajets et déplacements pour se rendre sur les lieux de travail, si cela occasionne un surcoût pour le salarié.

Le salarié doit informer son assureur et souscrire une éventuelle extension de garanties qui peut amener une cotisation additionnelle liée à l'usage professionnel spécifique tel que cité supra de son véhicule personnel.

Le salarié transmet à l'employeur une attestation d'assurance mentionnant la garantie des risques liés à l'usage professionnel de son véhicule personnel ainsi que le cas échéant le montant de la surprime.

La surprime d'assurance ou cotisation additionnelle générée par l'usage professionnel spécifique du véhicule personnel est à la charge de l'employeur en plus des indemnités kilométriques.

L'employeur rembourse au salarié concerné le montant de la dépense engagée par la surprime dans le mois qui suit la présentation de l'attestation mentionnant la surprime.

L'employeur a aussi la possibilité de souscrire un contrat d'assurance collective « auto-mission » pour couvrir ce type de risque.

Article 14.4. Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de missions spécifiques telles que le transport accompagné ou les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance professionnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur souscrit une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V.14.3.

Article 14.5. Clause suspensive et date d'effet

a) Préambule

Les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de subordonner leur application à un financement effectif dans les conditions mentionnées dans le V.14.5b).

En tout état de cause, le financement des frais et temps de déplacements dans les conditions exposées aux articles V.14.2 et V.14.3 doit constituer le point prioritaire des négociations financières jusqu'à obtention du financement dédié.

L'obtention du financement de ces dispositions est une priorité pour les partenaires sociaux de la Branche. Afin de mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet, les structures devront remonter chaque année à la CPPNI l'état du financement de ces dispositions. Ces éléments permettront aux partenaires sociaux d'établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Clause suspensive

Les dispositions des articles V-14.2 alinéa 3 et V-14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de leur agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des financeurs dont l'Etat et les conseils départementaux. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Mise à jour – mai 2024

Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'Etat et le Conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés.

Article 15. Frais de trajet

La définition et les modalités de prise en charge des frais de trajet feront l'objet d'une négociation dans l'année qui suit l'entrée en vigueur de la présente convention.

B. Travail du dimanche et des jours fériés

Article 16. Nature des interventions

Dans le but d'assurer la continuité des activités d'aide et de soins à domicile, tout salarié peut être amené à travailler les dimanches et jours fériés pour des interventions liées exclusivement aux actes essentiels de la vie courante (par référence aux dispositions légales et réglementaires), à l'accompagnement spécifique des usagers et à la continuité d'organisation des services qui en découlent.

Article 17. Rythme de travail du dimanche et des jours fériés

Article 17.1. Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'ils existent.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

Article 17.2. Rythme de travail des jours fériés

Dans tous les cas, le rythme de travail pour le travail des jours fériés est d'au maximum un jour férié travaillé suivi d'un jour férié non travaillé.

Article 17.3. Modalités d'organisation

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 18. Rémunération

Article modifié par l'avenant n°43 signé le 26 février 2020, modifié par avenant n°1 du 21 janvier 2021, agréés par arrêté du 21 juin 2021 publié au JO du 2 juillet 2021 et étendus par arrêté du 28 juillet 2021 publié au JO du 5 août 2021

A l'exception du 1^{er} mai régi par les dispositions légales, les salarié.es travaillant les dimanches et jours fériés bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Article 19. Conditions d'intervention

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

Mise à jour – mai 2024

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe,
- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié
- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37.de la présente convention collective.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

24 mai 2023

Avis n°52/2023

Avis concernant : Modalités de remise du planning dimanche et jours fériés

Objet de la demande de conciliation :

Une structure demande aux salariés de venir chercher au siège de l'association, leur planning trimestriel des dimanches et jours fériés. Elle refuse de planifier ce temps au prétexte qu'avant ce planning était affiché dans les locaux et consultable par les salariés à tout moment. La position de l'employeur oblige les salariés à venir chercher leur planning sur leur temps libre.

Position interprétation du demandeur :

L'article 19 du Titre V de La Convention Collective dispose que l'« *établissement d'un planning trimestriel (est) remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels le salarié sera amené à travailler, conformément au délai de prévenance prévu à l'article V. 37 de la CC.* ».

En outre, l'article 37 du titre V dispose quant à lui que « *les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif* ». Si l'on parle de réunion pour le personnel administratif, cela suppose une planification, il en va de même pour le personnel d'intervention. Le temps passé pour récupérer le planning doit être rémunéré ainsi que les temps de déplacement et les kilomètres effectués.

L'article 37 du titre V précise également que « *la notification du planning a lieu.... par remise en main propre ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.* »

L'avis n°46 du 4 mars 2021 a apporté la précision suivante : « *La remise par courrier de la notification mensuelle du planning s'effectue par voie postale ou par voie électronique (mail) et il convient de s'assurer que l'envoi soit réalisé au moins 7 jours avant l'application.*

L'employeur a donc le choix entre planifier ce temps de remise et l'indemniser ou remettre le planning par voie postale ou par voie électronique. »

Également, l'employeur peut remettre le planning trimestriel du travail des dimanches et jours fériés en même temps qu'un planning mensuel dans les mêmes conditions de planification.

Si l'association demande au salarié de se déplacer, elle doit planifier ce temps et le rémunérer ainsi que les indemnités kilométriques.

Force Ouvrière rappelle qu'en dehors de toute planification, le salarié est libre de vaquer à ses occupations et n'a aucune obligation de subordination envers son employeur.

Avis de la commission :

L'article 19 du Titre V de la Convention Collective dispose que :

« Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs :

- font intervenir les salariés sur leur secteur d'activité ou sur un secteur limitrophe,

- font intervenir le même salarié pendant tout le dimanche ou jour férié

- établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant les dimanches ou jours fériés pour lesquels il sera amené à travailler, conformément au délai prévu à l'article V.37. de la présente convention collective. »

La remise d'un planning trimestriel aux salariés amenés à travailler les dimanches et jours fériés est donc une possibilité pour l'employeur, et non une obligation.

Lorsqu'un tel planning est établi, l'employeur le communique au salarié par tout moyen à sa convenance : remise en main propre, par voie électronique, par courrier postal, en annexe au bulletin de paie ...

L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre au salarié doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

Il en est de même pour le planning des astreintes visé à l'article 22 du même Titre de la Convention Collective.

Article 20. Refus du salarié

Le salarié a la possibilité de refuser, au maximum deux fois par an, de travailler un dimanche ou un jour férié, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

15 mai 2013

Avis n°04/2013

AFFAIRE DE "LITIGE" EN CONCILIATION

Litige concernant : Repos hebdomadaire

OBJET DE LA DEMANDE D'INTERPRETATION

Lorsque qu'un salarié travaille le dimanche et que sur la semaine il y a un jour férié, l'employeur remplace le jour férié par un jour de repos hebdomadaire. Alors que le salarié qui ne travaille pas le dimanche bénéficie du jour férié chômé. Le salarié qui travaille le dimanche est pénalisé. Pour l'employeur, le salarié qui travaille le dimanche perd le jour férié chômé.

POSITION INTERPRETATION DU DEMANDEUR

L'article 12.2 du Titre V prévoit :

« Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines. »

L'employeur ne respecte donc pas cet article. Le salarié doit avoir sur cette semaine : 4 jours travaillés, 1 jour férié chômé et 2 jours de repos hebdomadaire, peu importe qu'il travaille le dimanche ou pas.

Question :

Un jour férié chômé peut-il être remplacé par un jour de repos hebdomadaire ?

Réponse :

Tout salarié à temps plein ou à temps partiel doit bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire.

La DRT a précisé dans une circulaire du 21 avril 1994 (n°94-4 BOMT 94/9 p.54) « Les jours fériés chômés dans l'entreprise tombant un jour normalement travaillé mais de repos pour le salarié à temps partiel sont sans incidence sur l'horaire de travail de celui-ci. Ce dernier ne saurait prétendre à une indemnité ou à une journée de récupération lorsque le jour férié coïncide avec le jour où il ne travaille pas habituellement »

Les jours fériés peuvent donc coïncider avec un jour de repos hebdomadaire que celui-ci soit un dimanche ou tout autre jour de la semaine. Dans ce cas, le salarié n'a pas droit à un jour de repos supplémentaire.

Pour les salariés dont les jours de travail peuvent varier d'un mois sur l'autre, l'employeur doit éviter de faire coïncider systématiquement les jours de repos et les jours fériés. Cette pratique de l'employeur pourrait être considérée comme étant abusive car elle consisterait à supprimer tous les jours fériés des salariés concernés.

C. Les temps d'astreinte

Article 21. Définition de l'astreinte

L'astreinte est 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 la structure. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Article 22. Principes généraux

Tous les salariés peuvent être amenés à assurer des astreintes à leur domicile ou à proximité y compris les dimanches et jours fériés.

Dans la mesure du possible et afin de permettre à chaque salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les employeurs établissent un planning trimestriel remis à chaque salarié indiquant ses jours ou périodes d'astreinte.

Les modifications concernant ce planning ne peuvent être réalisées dans un délai inférieur à un mois, sauf cas de remplacement d'un collègue en absence non prévue auquel cas le salarié peut être prévenu dans un délai inférieur à trois jours.

L'employeur met en place une organisation permettant de joindre, à tout moment, les salariés d'astreinte.

Si les salariés d'astreinte sont appelés à travailler, leur temps de travail est un temps de travail effectif y compris le temps de trajet aller-retour.

Mise à jour – mai 2024

Le temps de travail effectif pendant le temps d'astreinte se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Un dimanche travaillé ou jour férié travaillé ne peut pas être suivi d'un dimanche ou jour férié d'astreinte.

Article 23. Organisation des astreintes

Après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, le nombre d'astreintes est limité par mois à :

- soit 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures
- pour les SSIAD, CSI et personnel d'encadrement les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 24. Rémunération

Article modifié par l'avenant n°43 signé le 26 février 2020, modifié par avenant n°1 du 21 janvier 2021, agréés par arrêté du 21 juin 2021 publié au JO du 2 juillet 2021 et étendus par arrêté du 28 juillet 2021 publié au JO du 5 août 2021

Les salarié.es d'astreinte bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Chapitre 2 Le travail de nuit

Article 25. Définition du travail de nuit

Toute intervention entre 22 heures et 7 heures est considérée comme travail de nuit. Les structures peuvent organiser le travail de nuit avec des équipes distinctes des équipes de jour.

A. Les travailleurs de nuit

Article 26. Définition du travailleur de nuit

Article modifié par l'avenant n°49 signé le 1^{er} juillet 2021, agréé par arrêté du 4 octobre 2021 publié au JO du 8 octobre 2021

Est travailleur de nuit et se voit donc appliquer les dispositions relatives au travailleur de nuit définies dans le présent chapitre :

- tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période de nuit définie à l'article V .25 ;
- tout salarié qui vient à accomplir un nombre minimal de 78 heures de travail de nuit par mois en moyenne sur 6 mois.

Les salariés dont l'emploi contribue à veiller au bien être physique et moral, à la santé, à l'hygiène des personnes aidées à leur domicile peuvent être affectés à un poste de travail de nuit.

Les travailleurs de nuit sont des salariés dont l'emploi relève a minima de l'échelon 2 de la catégorie Employé degré 1 des emplois définis dans le Titre III.

Article 27. Interdiction du travail de nuit

Il est interdit de faire travailler de nuit :

- Les femmes enceintes ou venant d'accoucher, dès lors qu'elles auront fourni un certificat médical ;
- Les salariés de moins de 18 ans.

Article 28. Les cas d'interventions de nuit

Article 28.1. L'intervention sédentaire de nuit

L'intervention sédentaire de nuit consiste pour le salarié, dans le cadre d'une fonction d'alerte et de surveillance, à passer tout ou partie de la nuit auprès de l'utilisateur dont l'état de santé ou la situation nécessite un travail effectif continu afin de répondre à toute sollicitation éventuelle.

Article 28.2. L'intervention itinérante de nuit

L'intervention itinérante de nuit consiste pour le salarié à effectuer une ou plusieurs séquences de travail auprès d'un ou de plusieurs usagers dont l'état de santé ou la situation nécessite des actes de soins, d'alimentation ou d'hygiène pendant la plage horaire du travail de nuit définie à l'article V.25. sans que le salarié passe la nuit au domicile de la personne aidée.

Article 29. Mise en place du travail de nuit

Article 29.1. Information et consultation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :

- consulter le comité d'entreprise et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut des délégués du personnel s'ils existent ;
- puis informer l'ensemble des salariés ;
- et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité d'entreprise et au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

Article 29.2. Consultation du médecin du travail

Le médecin du travail est consulté avant toute décision de mise en place du travail de nuit.

Tout salarié de nuit bénéficie d'une visite médicale avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite tous les 6 mois.

Article 29.3. Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec le CHSCT, ou à défaut le comité d'entreprise ou les délégués du personnel s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

Article 30. Organisation du travail de nuit

Article 30.1. Durée quotidienne du travail de nuit

La durée du travail effectif d'un salarié intervenant la nuit est portée de 8 heures à 10 heures par dérogation aux dispositions légales et réglementaires.

En contrepartie lorsque la durée dépasse 8 heures de travail effectif sur la plage horaire de nuit, les salariés bénéficient d'un repos équivalent à la durée du dépassement.

En outre, la plage horaire de nuit étant de 9 heures, lorsque le salarié intervient effectivement 10 heures, la 10^{ème} heure est considérée comme une heure de travail de nuit et bénéficie en conséquence des contreparties afférentes.

Ce temps de repos s'additionne soit au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par le code du travail soit au repos hebdomadaire défini à l'article V.12.2.

Article 30.2. Durée hebdomadaire du travail de nuit

La durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

En tout état de cause, le travailleur de nuit ne peut effectuer plus de 5 nuits consécutives et doit bénéficier du repos hebdomadaire tel que défini à l'article V.12.2.

Article 30.3. Pause

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes dès lors que leur temps de travail effectif atteint 6 heures.

Sont comptabilisés comme temps de travail effectif, les temps de pause pendant lesquels les salariés restent en permanence à la disposition de l'employeur.

Article 30.4. Délai de prévenance

Les règles relatives au programme indicatif de la répartition du travail de nuit et du délai de prévenance sont celles définies à l'article V.37.

Article 30.5. Obligation de mise en place d'un référent des salariés

Préalablement à tout travail de nuit, l'employeur doit mettre en place une organisation permettant qu'un référent soit joignable en permanence par le salarié. Cette permanence peut notamment être organisée sous la forme d'une astreinte du référent.

Article 31. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

Article 31.1. Respect de la vie familiale

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'enfant ou la prise en charge de personnes dépendantes, le salarié travaillant de jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses exposées ci-dessus, le travailleur de nuit peut demander son affectation à un poste de jour, dans la mesure où un poste compatible avec les qualifications professionnelles est disponible.

Article 31.2. Priorité d'affectation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 31.3. Transport des salariés sur le lieu de travail

Le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile de la ou des personne(s) aidées est pris en charge par l'employeur.

En fonction des moyens de la structure employeur et des particularités de l'intervention, cette prise en charge s'effectue :

- soit par le versement d'indemnités kilométriques fixées à l'article V.14.3. ;
- soit par la mise à disposition d'un véhicule ;
- soit par le remboursement du transport en commun.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
15 novembre 2012**

Avis n°01/2012

Question :

L'article V-31-3 évoque « *le coût du transport du travailleur de nuit de son domicile au domicile de la ou des personnes aidées* ». Cet article s'applique t'il lorsque le travailleur de nuit intervient, non pas au domicile personnel de la personne aidée, mais dans un foyer ou un établissement d'hébergement ?

AVIS DE LA COMMISSION :

L'article IV-2 de la convention collective définit le domicile comme étant « *le lieu privé qui abrite la vie familiale et intime des usagers.* »

Par ailleurs, selon la circulaire ANSP/DGEFP/DGAS n°01-2007 du 15 mai 2007, « *par domicile, on entend le lieu de résidence principale ou secondaire, sans distinction de propriété ou de location. Ainsi les résidences-services et les logements-foyers constituent le domicile des personnes aidées.*¹ »

Dans ces conditions, lorsqu'un travailleur de nuit intervient auprès d'une personne résidant de manière temporaire ou non, dans un établissement d'hébergement, le coût de transport du travailleur de nuit doit être pris en charge dans les conditions prévues à l'article V-31.3 de la convention collective.

Par ailleurs, lorsque le travailleur de nuit se rend dans les locaux de la structure, pendant la plage horaire de nuit, avant d'intervenir au domicile des personnes aidées, les frais de trajet sont pris en charge conformément à l'article V-31.3.

En complément, la commission rappelle que ces dispositions de la convention collective de Branche peuvent être complétées, le cas échéant, par des dispositions prévues par accord collectif spécifique à un réseau ou par accord collectif d'entreprise.

¹ Circ. du 15 mai 2007 - page 28 n°4.2

Article 32. Contrepartie de la sujétion du travail de nuit

Article modifié par l'avenant n°43 signé le 26 février 2020, modifié par avenant n°1 du 21 janvier 2021, agréés par arrêté du 21 juin 2021 publié au JO du 2 juillet 2021 et étendus par arrêté du 28 juillet 2021 publié au JO du 5 août 2021

Article 32.1. Rémunération

Pour les travailleurs de nuit, chaque heure effectuée est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les travailleurs de nuit au sens de l'article V-26 bénéficient d'un élément complémentaire de rémunération (ECR) défini à l'article III-19.2 de la présente convention.

Article 32.2. Compensation en repos

Les modalités de prise de ce repos compensateur visé à l'article III-19.2 sont définies après consultation du comité social et économique s'il existe.

Cette compensation en repos n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article relatif au travail des dimanches et jours fériés. En conséquence, les heures réalisées la nuit d'un dimanche ou jour férié ouvrent droit au repos compensateur du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche ou jour férié.

B. Les salariés travaillant occasionnellement la nuit

Article 33. Nature du travail de nuit occasionnel

En exécution de son contrat de travail, tout salarié peut être amené occasionnellement à assurer entre 22 heures et 7 heures les cas d'intervention définie à l'article V.28. de la présente convention.

Article 34. Accès au travail de nuit occasionnel

Article 34.1. Principe du volontariat

Il est fait appel en priorité aux salariés volontaires. A défaut de salariés volontaires, l'employeur prend en compte les charges familiales afin de déterminer l'ordre des propositions d'intervention.

Article 34.2. Possibilité de refuser d'intervenir la nuit

En dehors des cas visés à l'article V.31.1 le salarié a la possibilité de refuser au maximum quatre fois par an, d'effectuer un travail de nuit, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Il doit notifier son refus par écrit.

Article 34.3. Information du salarié du planning des nuits

Afin de permettre à chaque salarié de concilier vie familiale et vie professionnelle, un planning est établi et remis à chaque salarié, indiquant les semaines où il peut être amené à intervenir la nuit conformément aux dispositions de l'article V.37. de la présente convention.

Chapitre 3 L'aménagement du temps de travail

Article 36. Préambule

Il existe différents modes d'aménagement du temps de travail. La durée du travail peut être répartie sur des périodes différentes définies ci-après dans la convention collective.

A. Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail

Article 37. Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié.

Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1^{er} jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence, et conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur doit vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront intervenus effectivement dans ce cadre. Ces salariés peuvent refuser 4 fois ces interventions ; au delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires doit le confirmer par écrit à l'employeur.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

26 janvier 2016

Avis n°19/2016

Litige concernant : Le congé supplémentaire pour intervention d'urgence (article V-37)

Objet de la demande de conciliation

L'article 37 du titre V de la convention collective de branche prévoit que le salarié qui accepte et réalise des interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficie, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'il est intervenu effectivement dans ce cadre.

Position d'interprétation du demandeur

Le jour de congé supplémentaire est une contrepartie au fait d'avoir travaillé à la demande de l'employeur par dérogation à la convention collective. Ce jour de congé supplémentaire est choisi par le salarié et non par l'employeur.

Réponse de la commission :

L'article V.37 précise que le congé supplémentaire est « au choix du salarié ». Ce jour de congé est donc choisi par le salarié et non par l'employeur. L'employeur ne peut refuser au salarié de prendre ce congé sauf pour des raisons d'organisation du service.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

9 juillet 2019

Avis n°37/2019

Litige concernant : suppression d'intervention et délai de prévenance

Objet de la demande de conciliation :

La convention collective en son article 37 du titre 5 relatif au délai de prévenance stipule un délai de 7 jours et une dérogation possible à cette disposition du code du travail.

Position interprétation du demandeur :

Le salarié n'a pas à être pénalisé par l'annulation d'une intervention à l'initiative du bénéficiaire ou de l'employeur.

En cas d'annulation, en deçà du délai de prévenance de 7 jours, les temps d'intervention initialement prévus apparaissent comme effectivement réalisés sur le planning et donc le compteur d'heures de modulation.

Par contre, l'employeur peut demander d'effectuer une autre intervention sur le créneau horaire initialement programmé.

Comme le prévoit le guide paritaire d'application de l'accord de mars 2006 sur la modulation du temps de travail en son article 5 alinéa 5 : « L'employeur n'a pas à respecter de délai de prévenance en cas de changement d'usager chez qui le salarié intervient, si ce changement n'a aucune incidence sur le planning préalablement fixé. »

Il est entendu que l'incidence éventuelle sur la durée de l'intervention, le nombre de kilomètres et le temps nécessaire pour effectuer le déplacement modifié sont intégralement pris en compte.

Position de la commission :

La notion de temps mort est liée aux règles de modification des plannings mises en place par l'article 5 de l'accord de branche du 30 mars 2006 et l'article V.37 de la CCB.

Ces dispositions relatives aux délais de prévenance sont applicables à tous les salariés qu'ils soient modulés ou non.

Il existe trois cas de figure :

- **Modification dans un délai supérieur à 7 jours** : un salarié n'est pas en droit de refuser la modification et l'intervention annulée ne sera pas considérée comme du temps de travail.

- **Modification dans un délai entre 7 et 4 jours** : un salarié peut refuser 4 fois par an d'intervenir dans ce cadre. Dans ce cas, soit le salarié ne refuse pas l'annulation de l'intervention et l'intervention annulée ne sera pas considérée comme du temps de travail, soit il refuse l'annulation (dans la limite de ses 4 refus par an) et l'intervention annulée sera quand même décomptée comme du temps de travail.

- **Modification dans un délai inférieur à 4 jours** : un salarié peut refuser 4 fois par an d'intervenir dans ce cadre. Toutefois, il n'est possible de modifier les plannings dans un délai inférieur à 4 jours que dans les cas d'urgence nécessitant l'accomplissement d'acte de la vie courante.

Cela ne recouvre pas les annulations d'intervention (qui par définition ne suppose pas l'accomplissement d'un acte). Dès lors, en cas d'annulation d'une intervention dans un délai inférieur à 4 jours, il convient de se référer au guide paritaire d'application de l'accord relatif aux temps modulés qui définit de manière très large les actes considérés comme essentiels de la vie courante : « les actes considérés comme essentiels de la vie courante sont notamment : aide à la mobilisation et aux déplacements, toilette, habillage, alimentation, aide aux fonctions d'élimination, soins, garde-malade, soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices, transport... et tous les actes qui en découlent directement. »

Si l'employeur propose une modification d'horaires de travail dans le délai d'urgence et que cette modification n'a pas pour objet l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante, le salarié est toujours en droit de refuser de modifier ses horaires de travail dans le délai d'urgence sans que son refus soit constitutif d'une faute disciplinaire.

Exemple : si la structure est informée « du jour au lendemain » de l'hospitalisation d'un usager, elle ne pourra pas modifier les horaires de travail du salarié devant intervenir dans le délai d'urgence puisqu'il ne s'agit pas d'accomplir un acte essentiel de la vie courante. Le salarié devra conserver le nombre d'heures de travail effectif prévu et ne pourra voir modifier ses horaires de travail qu'avec le respect d'un délai de modification d'au moins 4 jours. »

En d'autres termes, une annulation d'intervention dans un délai de moins de 4 jours constitue un « temps mort » qui sera toujours considéré comme du travail effectif, y compris dans le cadre d'un compteur de modulation en travail rémunéré.

En effet, soit le salarié n'a pas eu d'autres interventions en remplacement (donc du temps libre) l'employeur a pu substituer une autre intervention (chez un autre

bénéficiaire mais aux mêmes heures) mais dans les deux cas, l'employeur doit considérer que le salarié a travaillé.

Il est à noter qu'un changement de bénéficiaire, si les horaires d'intervention ne changent pas, n'est pas considéré comme un changement de planning et un salarié doit toujours l'accepter.

Dès lors, en cas d'annulation à moins de 4 jours, il est toujours possible à l'employeur de planifier une autre intervention aux mêmes horaires, changement de bénéficiaire que la salariée ne pourra pas refuser.

Enfin les temps et frais de déplacements sont dus dans les conditions prévues par la convention collective dès lors qu'ils sont liés à un déplacement effectivement réalisé.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

4 mars 2021

Avis n°46/2020

Avis concernant : Programme indicatif de la répartition de la durée du travail

Objet de la demande de conciliation :

Titre 5 de la convention collective

Article 37. Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'article 37 stipule que : L'ensemble des dispositions de cet article s'applique à tout salarié. Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier. Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Position interprétation du demandeur :

La mise en place de la télégestion et des smartphones n'exonère pas l'employeur du respect de la convention collective.

La notification du planning prévisionnel du mois doit être remise en main propre par écrit au plus tard 7 jours avant son application.

Position de la commission :

L'article 37.V de la CCN BAD précise que « *la notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier* » et « *au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution* ».

La remise par courrier de la notification mensuelle du planning s'effectue par voie postale ou par voie électronique (mail) et il convient de s'assurer que l'envoi soit réalisé au moins 7 jours avant l'application.

Article 38. Information/consultation

Le choix d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou consultation du comité d'entreprise ou à défaut des déléguées du personnel s'ils

Mise à jour – mai 2024

existent, l'information de l'inspecteur du travail et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires

B. Modes d'aménagement du temps de travail

Article 39. Organisation hebdomadaire

La durée légale du travail est de 35 heures, réparties sur 5 jours.

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de deux jours pleins incluant en principe le dimanche c'est-à-dire deux jours par semaine sur 52 semaines.

Article 40. Les heures supplémentaires

Dans le cadre de la mensualisation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures sont des heures supplémentaires, et se voient appliquer les dispositions légales et réglementaires.

Article 41. Les heures complémentaires

Le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur au tiers de la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail prévue dans son contrat.

En contrepartie le salarié a la possibilité de refuser au maximum deux fois par année civile ou toute autre période de 12 mois choisie par l'employeur, d'effectuer les heures complémentaires telles que prévues au contrat de travail, sans que son refus constitue une faute ou un motif de licenciement. Ces refus doivent être notifiés par écrit à l'employeur.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article 42. Répartition du temps de travail sur une période de deux semaines

Article modifié par l'avenant n°24 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

Ce mode d'aménagement du temps de travail est ouvert à tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie.

Pour les salariés employés à temps plein, la durée du travail est de 70 heures par période de deux semaines civiles (soit une période débutant le lundi à 0h et se terminant le dimanche de la semaine suivante à 24 heures).

Pour les salariés à temps partiel, la durée de travail est fixée au contrat de travail, la durée étant nécessairement inférieure à 70 heures par période de deux semaines civiles.

Les salariés intervenant dans ce cadre ne peuvent pas travailler plus de 6 jours consécutifs. Ils bénéficient au moins de quatre jours de repos par période de deux semaines comprenant au moins deux jours consécutifs, dont un dimanche.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Pour les salariés employés à temps plein, les heures effectuées au-delà de 70 heures sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

Pour les salariés à temps partiel, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle déterminée sur cette période de deux semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures complémentaires rémunérées le mois concerné selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

e) Limite pour les salariés à temps partiel

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié à temps partiel ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Article 43. Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos

Article 43.1. Aménagement annuel du temps de travail avec octroi de jours de repos

Cet aménagement du temps de travail consiste en un maintien d'une durée hebdomadaire de travail de plus de 35 heures et l'octroi en contrepartie de jours de congés supplémentaires dans la limite de :

- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures
- ou 18 jours ouvrés par an pour 38 heures
- ou 12 jours ouvrés par an pour 37 heures
- ou 6 jours ouvrés par an pour 36 heures

En aucun cas ces jours ne peuvent être accolés au congé payé principal.

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

Ils sont pris pour moitié au choix des salariés et pour moitié selon un calendrier déterminé par l'employeur.

Toute modification motivée de ce calendrier ne peut intervenir que sous réserve :

- d'un délai de prévenance de 15 jours quand la durée des congés ne dépasse pas 1 semaine ;
- d'un délai de prévenance de 1 mois quand la durée des congés est égale ou supérieure à 1 semaine.

Ces jours peuvent être fractionnés sans pour autant donner lieu à majoration. Ils se voient appliquer le même régime conventionnel que les congés payés.

A moins qu'elles ne soient versées à un compte épargne-temps, ces journées doivent être prises au plus tard avant le terme de la période ou de l'année de référence déterminée dans la note d'information ou dans l'accord local.

Le lissage des salaires s'applique dans les conditions suivantes, sous réserve de l'application du régime légal des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour éviter que la variation de l'activité ne se traduise par une fluctuation de la rémunération, il est versé au salarié une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois et calculée sur une base horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 43.2. Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos

Article modifié par l'avenant n°24 signé le 27 janvier 2016, agréé par arrêté du 13 juillet 2016 publié au JO du 21 juillet 2016 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

Cet aménagement du travail s'applique uniquement aux salariés à temps plein et consiste en l'attribution de journées ou demi-journées de repos sur une période de 4 semaines civiles.

Un calendrier préalablement établi selon les besoins du service et les contraintes personnelles des salariés doit fixer les dates de prise de ces journées ou demi-journées de repos dans le cadre de la période de 4 semaines.

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail

Les règles relatives aux conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail sont celles définies à l'article V.37.

L'employeur remet au salarié des informations mensuelles sur le temps de travail accompli conformément aux dispositions légales en vigueur

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires

Il peut être effectué au cours de l'une ou l'autre semaine, des heures de travail en nombre inégal, sous réserve que soit respectée la durée maximale de travail prévue à l'article V.6.

Les heures effectuées au-delà de 140 heures sur cette période de quatre semaines, et décomptées en fin de période, sont des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions légales et réglementaires.

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié

En cas d'absence, le temps non travaillé ne donne pas lieu à récupération.

S'il s'agit d'une absence rémunérée, celle-ci est valorisée sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent.

S'il s'agit d'une absence non rémunérée, la retenue opérée est proportionnelle à la durée de l'absence, en tenant compte de l'horaire programmé au cours de la journée ou de(s) la semaine(s) concernée(s).

Les absences pour formation professionnelle et exercice de mandats syndicaux sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2. Elles sont, sur justificatif, valorisées en fonction du temps passé. Les absences pour congé de formation économique sociale et syndicale sont assimilées à du temps de travail effectif conformément à l'article V.2 pour l'ouverture des droits à congé et le calcul de l'ancienneté. A ce titre, Elles sont valorisées, sur justificatif, en fonction du temps passé.

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période

En cas d'arrivée ou de départ en cours de période, le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. La rémunération est alors régularisée sur la base de l'horaire réel de travail.

C. Contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44. Préambule

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux rappellent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois correspondant à ces activités ne peuvent donner lieu durablement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la branche par le recours à des CDII pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis dans l'article V.47. de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel s'ils existent.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

Article 45. Principe

Le présent texte est conclu en application des dispositions légales et réglementaires. Il a pour objectif de permettre aux structures de conclure des contrats intermittents sur la base de ce texte.

Article 46. Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée.

Il doit faire l'objet d'un écrit comportant les clauses suivantes :

- l'identité des deux parties ;
- la date d'embauche ;
- le secteur géographique de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- la nature de l'emploi ;
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi) ;

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

- le coefficient de rémunération ;
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée ;
- la durée moyenne hebdomadaire ou mensuelle de travail sur l'année ;
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- la durée annuelle minimale de travail ;
- la durée des congés payés ;
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail ;
- les conditions de la formation professionnelle ;
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance ;
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

Article 47. Salariés concernés

Article modifié par l'avenant n° 49 signé le 1^{er} juillet 2021, agréé par arrêté du 4 octobre 2021 publié au JO du 8 octobre 2021

Les dispositions du présent accord ne peuvent concerner que les salariés exerçant principalement les activités suivantes :

- Garde d'enfants à domicile
- Accueil Périscolaire
- Centre de loisirs sans hébergement
- Petit jardinage & petit bricolage

En effet, les emplois relatifs à ce type d'activités sont susceptibles de comporter des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Ainsi, sont susceptibles de conclure des CDII les salariés des catégories Employé et Techniciens-agent de maîtrise, telles que définies au titre III du présent texte et exerçant notamment les fonctions suivantes :

- Agent à domicile / Employé à domicile / Auxiliaire de vie
- Agent polyvalent ;
- Auxiliaire de puériculture
- Educateur de jeunes enfants

Article 48. Ancienneté

Conformément aux dispositions légales, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité pour la détermination des droits à l'ancienneté.

Article 49. Rémunération

Avec l'accord du salarié, la rémunération peut être lissée sur la base du douzième de la rémunération de base, indemnité de congés payés comprise.

A défaut, la rémunération est versée mensuellement et calculée selon l'horaire réellement travaillé.

Les modalités de rémunération sont fixées dans le contrat de travail.

Les salariés embauchés en CDII bénéficient des mêmes droits à congés payés que l'ensemble des salariés.

Article 50. Durée du travail

La durée annuelle minimale de travail du salarié est fixée dans le contrat de travail sur une période de 12 mois consécutifs. Le salarié doit néanmoins informer son employeur de toute situation de cumul d'emploi afin de respecter la réglementation en matière de durée maximale de travail.

Mise à jour – mai 2024

Le salarié peut demander à ce que la durée du travail fixée ci-dessus puisse être revue à la baisse.

Cette durée annuelle est atteinte par l'addition des périodes de travail qui alterneront avec des périodes de non travail.

Article 51. Périodes travaillées et non travaillées

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail doit préciser la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes de travail. La répartition des heures se fera conformément à l'article V.37. du présent texte.

En dehors des périodes travaillées le contrat de travail du salarié intermittent est suspendu.

Article 52. Dépassement de la durée du travail

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat de travail ne peuvent excéder le tiers de cette durée sauf accord du salarié.

Lorsque le salarié est embauché sur la base d'un temps plein (35 heures par semaine sur les périodes travaillées), les heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail sont des heures supplémentaires.

Article 53. Divers

Les salariés sous contrat de travail intermittent sont inclus dans l'effectif, en matière de représentation du personnel, selon les mêmes modalités que les salariés sous contrat à durée déterminée. Ils ont accès aux fonctions représentatives comme les autres salariés.

Les salariés en CDI ont la faculté de prendre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.

Les salariés en CDI bénéficient des mêmes droits que les salariés employés tout au long de l'année en matière de formation, de promotion et de rémunération.

D. Le Compte Epargne Temps

Article 54. Ouverture du Compte Epargne Temps

Le Compte Epargne Temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent, d'accumuler des droits à congés rémunérés ou d'y affecter des sommes d'argent dans les conditions définies par le présent chapitre.

Les salariés sont libres d'adhérer ou non au dispositif de compte épargne temps mis en place. Ils l'alimentent par les éléments définis conformément aux dispositions légales et par le présent chapitre.

Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
10 décembre 2015

Avis n°17-2015

Objet de la demande de conciliation :

Ouverture du compte épargne-temps :

Le compte épargne-temps (CET) a pour objet de permettre aux salariés qui le désirent d'accumuler des droits à congés rémunérés ou d'y affecter des sommes d'argent dans les conditions définies par le présent chapitre.

Les salariés sont libres d'adhérer ou non au dispositif de compte épargne-temps mis en place. Ils l'alimentent par les éléments définis conformément aux dispositions légales et par le présent chapitre

Position interprétation du demandeur :

Un salarié qui fait la demande d'ouverture d'un compte épargne temps doit bénéficier de ce droit sans que l'employeur ne puisse lui opposer un refus.

REPONSE DE LA COMMISSION :

Le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Le salarié a donc le droit d'ouvrir un compte épargne temps conformément aux dispositions de l'article V.54 de la CCB. L'employeur ne peut pas refuser l'ouverture du CET demandée par le salarié.

Article 55. Alimentation du Compte Epargne Temps

Le CET peut être alimenté en temps ou en argent.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

10 janvier 2024

Avis n°53-2023

Objet de la demande de conciliation :

L'article V.55.2 de la CCB précise que « *Le salarié peut affecter au CET tout élément monétaire dans les conditions légales et réglementaires.* »

Or l'article L 3152-1 du Code du travail indique actuellement que « *La convention ou l'accord collectif détermine dans quelles conditions et limites le compte épargne-temps peut être alimenté en argent à l'initiative du salarié.* »

La question soumise par un employeur relevant de la CCB est donc de savoir quels sont les éléments de rémunération que peut placer un salarié sur son CET, et à quel moment le salarié peut faire la demande d'alimentation.

REPONSE DE LA COMMISSION :

Lors de la rédaction du texte initial, l'intention des partenaires sociaux était de permettre au salarié de mettre sur le Compte Epargne Temps (CET) tout élément de rémunération dès lors que la loi le permettait.

Même si la loi ne fixe plus les éléments de rémunération pouvant être placés dans le CET et au vu de l'intention des partenaires sociaux, un salarié peut donc demander à alimenter son compte avec tous les éléments de sa rémunération : le salaire de base mais aussi les ECR (pérennes et personnels ; ponctuels et transverses ; ECR cadres), indemnité de congés payés... Il en sera de même du solde de modulation ou encore d'une régularisation de salaire, notamment en cas d'entrée en vigueur rétroactive d'un avenant à la CCB portant sur la valeur du point ou les classifications.

De même, pour les structures qui auraient mis en place des dispositifs d'épargne salariale, d'intéressement ou de participation, le salarié pourra alimenter son CET par tout ou partie des primes et sommes issues de ces dispositifs. S'agissant de l'intéressement, l'accord l'instituant doit alors fixer les modalités de choix du salarié lors de la répartition de l'intéressement.

La demande d'alimentation du CET ne peut se faire qu'après que le salarié aura effectivement acquis le droit qu'il souhaite épargner, et avant que celui-ci ne soit soldé. La demande du salarié pour alimenter son compte en argent doit donc intervenir avant que l'employeur n'ait versé les sommes correspondantes et, dans le cas de l'épargne salariale ou de la participation, à l'issue de la période d'indisponibilité obligatoirement.

Si le salarié souhaite un versement régulier de certains éléments de son salaire (par exemple s'il veut que ses ECR diplôme et/ou ancienneté soient systématiquement versés au CET), il devra le demander par écrit à son employeur au plus tard le 15 du mois qui précède celui au cours duquel il souhaite que les versements soient réalisés sur son CET.

Exemple : le salarié souhaite que son CET soit alimenté à compter du mois d'octobre 2023. Il devra en informer son employeur au plus tard le 15 septembre 2023.

De même, il informera son employeur au moins 15 jours avant le mois au cours duquel il souhaite arrêter ce versement régulier.

Exemple : le salarié souhaite que l'alimentation de prenne fin à compter du mois de mars 2024. Il devra en informer son employeur au plus tard le 15 février 2024.

Article 55.1. Alimentation en temps

a) A l'initiative du salarié

Conformément aux dispositions légales et réglementaires les salariés peuvent stocker dans le compte épargne temps autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent à l'exception des quatre premières semaines de congés payés et des jours de repos prévus par les dispositions légales et réglementaires pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité du salarié (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

b) A l'initiative de l'employeur

L'employeur, dans le cas d'une hausse temporaire ou exceptionnelle d'activités, peut affecter au CET les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail.

Article 55.2. Alimentation en argent

Le salarié peut affecter au CET tout élément monétaire dans les conditions légales et réglementaires.

Par décision unilatérale, l'employeur peut affecter au CET du salarié une somme d'argent qui vient uniquement en supplément des rémunérations dues conventionnellement.

Article 55.3. Formalités liées à l'alimentation du Compte Epargne Temps

La demande d'alimentation du CET est effectuée sur un document établi par la direction. Ce document précise notamment l'origine du crédit (Congés Payés, jours de RTT, ...).

Afin de permettre l'organisation de l'activité, le salarié est invité à établir sa demande d'alimentation du CET par écrit daté, avant le 31 décembre de chaque exercice.

La demande est définitive à la date de communication à la direction. Toute demande tardive est refusée. Le CET est alimenté à chaque échéance de demande. Il est débité au fur et à mesure de son utilisation.

Le salarié reçoit chaque année un relevé de son CET.

Article 56. Utilisation du Compte Epargne Temps

Article 56.1. Conditions d'utilisation

Le salarié peut utiliser son CET dès lors qu'il a acquis un minimum de 22 jours de congés. Le salarié devra faire sa demande d'utilisation à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 2 mois avant la date souhaitée d'utilisation. L'employeur doit répondre dans les 15 jours suivant la demande.

S'agissant d'un congé de fin de carrière, le salarié doit prévenir l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date du départ.

La demande écrite doit préciser le nombre de jours crédités au CET que le salarié envisage d'utiliser.

Le CET peut être utilisé dans les conditions suivantes :

Article 56.2. Utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congés

Le salarié peut utiliser son CET afin d'indemniser en tout ou partie un congé ou une période d'inactivité.

Ainsi le CET peut financer :

- un congé parental d'éducation
- un congé sabbatique
- un congé pour création d'entreprise ;
- un congé de solidarité internationale ;
- une période de formation en dehors du temps de travail ;
- un passage à temps partiel ;
- une cessation progressive ou totale d'activité (fin de carrière) ;
- un congé sans solde ;
- un congé pour prolongation de congé de maternité ou d'adoption.

Article 56.3. Utilisation sous forme monétaire

a) Un complément de rémunération

Le salarié peut demander le versement d'un complément de rémunération immédiate, sans épargne, pour les congés payés acquis dans l'année et qu'il n'aurait pas pris.

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

Seuls sont visés les congés payés acquis au-delà de la cinquième semaine ou autres jours de congés. En effet, les droits acquis grâce à l'épargne de la cinquième semaine de congés payés doivent être obligatoirement pris sous forme de congés sauf en cas :

- de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET ;
- de transfert du CET dans les conditions prévues à l'article V.58.

Le complément de rémunération peut être versé, au choix du salarié, soit :

- de manière unique et forfaitaire ;
- de manière lissée sur l'année.

b) Un produit d'épargne

- Le salarié peut utiliser son CET pour alimenter soit :
- un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ;
- un plan d'épargne interentreprises (PEI) ;
- ou un plan d'épargne retraite collectif (PERCO) ;

Si ce type de plan d'épargne a été mis en place dans l'entreprise et dans les conditions légales et réglementaires.

c) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités manquantes, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

Article 56.4. Renonciation du salarié à l'utilisation de son compte

Le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte épargne temps et en demander la contrepartie financière dès lors qu'il se trouve dans l'un des cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- divorce ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- décès du conjoint ou d'un enfant ;
- création par l'intéressé ou son conjoint, ou reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole ;
- acquisition, agrandissement ou travaux concernant la résidence principale ;
- état de surendettement du ménage.

Article 57. Gestion du compte épargne temps

Article 57.1. Gestion par un organisme collecteur

Les fédérations et unions d'employeurs pourront décider de désigner un organisme collecteur chargé de gérer les comptes épargnes temps des salariés de leurs adhérents.

Article 57.2. Valorisation d'une journée

Dans le cadre de l'utilisation du CET, la valeur d'une journée est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée en divisant le salaire mensuel par 44.

Le salaire à prendre en compte pour la valorisation d'une journée est le salaire brut primes incluses.

Article 57.3. Rémunération du salarié

A l'occasion de l'utilisation de son CET, le salarié peut choisir entre deux modalités de rémunération :

Mise à jour – mai 2024

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

- l'indemnisation versée à hauteur du nombre de jours de congés acquis et / ou utilisés. Lorsque la durée du congé demandé par le salarié est supérieure au nombre de jours épargnés par le salarié dans le cadre du CET, le différentiel de jours est réputé sans solde.
- la rémunération lissée pendant toute la durée du congé.

Une fois le choix effectué, le salarié ne saurait le modifier pour la période visée.

L'indemnité étant soumise aux charges sociales, elle donne lieu à chaque versement à l'établissement d'un bulletin de salaire. Pendant la période d'indemnisation, le salarié bénéficie de tous les avantages sociaux non liés à la présence ou au travail effectif.

La durée d'un congé financé par le CET est notamment prise en compte pour l'appréciation de l'ancienneté du salarié et le maintien de sa protection sociale.

La rémunération est versée de façon périodique. Elle présente un caractère forfaitaire et définitif. Par conséquent, ni le montant, ni la durée, ni la périodicité de l'indemnité ne sont modifiés du fait de l'intervention d'un jour férié et chômé.

En cas de maladie (ou d'accident) du salarié pendant la période de versement des indemnités de CET, nécessitant l'arrêt de travail du salarié, ce dernier est toujours considéré en congé CET, sous déduction des IJSS et ce conformément aux règles habituellement appliquées dans l'organisme employeur.

Dans le cas où l'arrêt de travail se prolonge au-delà de la période de congés CET ; les jours d'arrêt de travail au-delà de cette période sont indemnisés, le cas échéant, au titre du maintien de salaire de l'employeur ou des garanties de protection sociale complémentaire d'incapacité ou d'invalidité de l'organisme employeur. Cette dernière disposition n'est pas applicable en cas de congé pour cessation anticipée de fin de carrière.

Article 57.4. Retour du salarié

A l'issue du congé et qu'elle qu'en soit sa nature, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 58. Rupture du Contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le CET du salarié peut être transféré vers le nouvel organisme employeur, si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux organismes employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis et qui se trouvent sur le CET.

L'indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au CET par le taux horaire du salarié en vigueur à la date de la rupture.

Article 59. Liquidation automatique du Compte Epargne Temps

Conformément aux dispositions légales, afin de limiter les droits affectés dans un CET, hors ceux affectés à un plan d'épargne ou à des prestations de retraite, il est prévu une liquidation automatique des droits sous forme d'indemnité dès lors qu'ils atteignent un montant déterminé par décret.

Ce montant ne peut excéder six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 60. Les conditions de garantie du CET

Les droits épargnés sur le CET sont garantis conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 61. Décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayant droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

Chapitre 4 Dispositions spécifiques aux cadres

Article 62. Cadres « autonomes »

Les cadres dits « cadres autonomes » sont les cadres non soumis à l'horaire collectif de travail et bénéficiant :

- d'une large autonomie dans le choix des moyens qu'ils mettent en œuvre pour réaliser les tâches qui leur sont confiées indépendamment de tout horaire collectif ;
- d'une autorité sur tout ou partie du personnel ;
- d'une délégation partielle de l'employeur pour le représenter ;
- d'une rémunération intégrant les dépassements de la durée légale du travail ;
- en raison des missions qui leur sont dévolues, leur durée du travail est fixée dans des conventions individuelles annuelles de forfait (en heures ou en jours) qui sont contractualisées entre l'employeur et le salarié.

Article 63. Forfaits annuels en heures et en jours

Article 63.1. Salariés visés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la formule du forfait défini en heures ou en jours peut être convenue avec les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la présente convention, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Les parties peuvent ainsi convenir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures ou en jours. Les salariés cadres disposent effectivement d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il appartient alors à l'employeur, pour tenir compte de l'organisation existante au sein de chaque entreprise, de vérifier si ces cadres ne relèvent pas d'une autre catégorie que celle visée à l'article V.51.

Article 63.2. Dispositions communes

Les salariés peuvent affecter leurs heures ou leurs jours sur le CET conformément aux dispositions de l'article V.44.1. et suivants.

Les dispositions relatives au repos hebdomadaire sont celles prévues à l'article V.12.2 de la présente convention.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives.

Article 64. Le forfait annuel en heures

Article 64.1. Principe

Mise à jour – mai 2024

Le contrat de travail peut prévoir que la durée du travail des salariés est organisée sur la base d'un forfait en heures sur l'année.

Article 64.2. Régime juridique

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année. Cette variation d'horaire vise à s'adapter à la charge de travail, sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail de 35 heures majoré de 20 % au plus.

Le nombre de semaines travaillées est calculé en déduisant, des 52 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels, auxquelles le salarié peut prétendre, ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés.

En tout état de cause l'horaire annuel ne peut excéder 1607 heures de travail effectif, majorées de 20 % au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, la durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être portée, de façon exceptionnelle et en fonction des nécessités à 12 heures, sous réserve du respect de la limite de 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

L'horaire peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

Ce forfait s'accompagne d'un mode de contrôle de la durée réelle du travail. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle des horaires faisant apparaître la durée journalière et hebdomadaire du travail.

Article 64.3. Rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire annuel convenu divisé par 12.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

La rémunération ne peut donc pas être inférieure au salaire réel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail, à laquelle s'ajoutent les dépassements de cette durée.

Le bulletin de salaire du cadre doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Article 65. Le forfait annuel en jours

Article 65.1. Régime juridique

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 217 pour une année complète de travail.

Si le salarié bénéficie de jours de congés d'ancienneté dans les conditions fixées à l'article IV.24.4, le nombre de jours du forfait est diminué d'autant.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou demi-journées de travail.

Le cadre peut prendre ses repos par journée entière ou par demi-journée. La demi-journée s'apprécie comme toute plage commençant ou se terminant entre 12 heures et 14 heures. Les dates de prise de repos sont proposées par le cadre en tenant compte des impératifs de sa mission et acceptées par son supérieur hiérarchique salarié ou bénévole.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En cas d'entrée, de sortie en cours d'année ou d'absences autres que :

- 1^{er} mai ;
- jours fériés légaux ;
- jours de congés payés légaux et conventionnels ;
- ensemble des jours de repos RTT ;
- périodes considérées comme du temps de travail effectif visées à l'article V.2. du présent texte ;
- temps passé par les conseillers prud'homaux ; le nombre des jours de repos RTT est proratisé à due concurrence.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Article 65.2. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction, de sa charge de travail et des impératifs d'amplitude horaire correspondant et dépassant la durée légale. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée (en cas de refus par le supérieur

Titre V. Durée et organisation du temps de travail

hiérarchique d'accorder le repos demandé par le salarié), la suspension du contrat de travail supérieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire mensuel par 22 et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'organisme employeur.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Titre modifié par l'avenant n°34 signé le 23 mai 2017, agréé par arrêté du 25 octobre 2017 publié au JO du 31 octobre 2017 et étendu par arrêté du 19 janvier 2018 publié au JO du 26 janvier 2018

Et par l'avenant n°47 signé le 3 septembre 2019, agréé par décision tacite confirmée par arrêté du 21 novembre 2022 publié au JO du 10 décembre 2022

Article 1. Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la modernisation du secteur.

Ce titre qui porte sur la formation des salariés s'inscrit dans une politique générale de formation des personnels salariés et des administrateurs bénévoles des structures.

Une politique ambitieuse de la Branche autour de la modernisation et de la professionnalisation s'articule au travers des axes suivants :

- définir et mettre en place des formations qualifiantes pour les principaux emplois repères, en organisant et en développant la mise en place de la filière des formations de l'intervention à domicile (construction systématique de référentiel métier, compétences, formation) ;
- diversifier les modalités d'accès (voie directe, en cours d'emploi, formation en alternance) et de validation des compétences, afin d'augmenter les effectifs qualifiés (création de passerelles et d'équivalences, en lien avec l'ensemble des pouvoirs publics concernés) ;
- favoriser le développement de la VAE au travers d'une communication et d'un accompagnement adaptés ;
- encourager le développement des compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- maîtriser le développement des dispositifs de formation par une présence active à l'intérieur des centres de formation agréés et au travers du développement de l'accueil de stagiaires ;
- développer une plus grande transversalité des formations ;
- développer des qualifications afin de favoriser la mise en place concrète d'une filière professionnelle pour la Branche. Le développement de la formation professionnelle continue doit s'accompagner du développement des formations initiales prises en charge par l'Etat.

Il convient d'encourager et de reconnaître l'effort de formation professionnelle résultant de l'initiative des structures, de l'initiative individuelle, ainsi que des avis et propositions des instances représentatives du personnel.

La formation est un outil privilégié permettant l'amélioration permanente de la qualité et de l'efficacité du service rendu aux usagers.

La dynamique et la mise en œuvre de la politique de qualification de la Branche doivent être impulsées par l'ensemble des directions des structures en concertation avec les instances représentatives du personnel et permettre :

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- aux structures de remplir leurs missions, afin de s'adapter à un environnement en mutation et d'anticiper sur les évolutions des besoins et donc des métiers de l'intervention à domicile ;
- aux salariés, dans le cadre des actions de formation proposées par l'employeur ou à l'initiative du salarié dans le cadre du CPF, autant que possible en partenariat avec leur employeur, d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités et de contribuer à leur adaptation professionnelle et à leur promotion sociale.

Convaincus que la formation est un investissement prioritaire, condition du développement durable de réponses adaptées aux besoins des usagers, les partenaires sociaux considèrent qu'elle doit bénéficier à toutes les catégories de salariés.

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, les partenaires sociaux conviennent également :

- de la désignation d'un opérateur de compétences pour la Branche ;
- de la création d'un observatoire sur les emplois et les métiers ;
- du développement de la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- de promouvoir la modularisation des certifications afin de faciliter l'apprentissage hors cursus de formation initiale.

Chapitre 1 Développement des ressources humaines et formation tout au long de la vie

Article 2. Principe

La politique de formation professionnelle a pour objectif le développement des compétences, l'évolution professionnelle des personnels et le déroulement de carrière.

A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale

Article 3. Articulation formation initiale / formation continue

La politique de formation de la Branche suppose que soit réaffirmée la nécessité de conjuguer les moyens de la formation initiale et de la formation continue.

La qualification des personnels ne peut reposer sur les seuls efforts de la Branche et appelle au développement de partenariats avec l'ensemble des acteurs de la formation initiale (écoles, centres de formation, Pôle Emploi...) pour favoriser l'accès des jeunes et des personnes sans emploi notamment à des formations initiales et à des qualifications adaptées aux métiers de l'intervention à domicile.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche de salariés qualifiés permet de centrer les efforts de formation continue sur les besoins de formation tout au long de la vie des salariés de la Branche et d'assurer le maintien et le développement de leurs compétences et de leurs qualifications.

B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications

Article 4. Objectif

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et d'assurer une sécurisation de leurs parcours professionnels dans un cadre évolutif, les partenaires sociaux conviennent de dispositions permettant de :

- mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés ;
- améliorer l'information du personnel sur les possibilités de formation, le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), la VAE et sur les dispositifs d'accès à la formation, dont le compte personnel de formation (CPF), notamment auprès des salariés exerçant depuis plus de 5 ans dans le secteur ;
- généraliser la pratique des entretiens professionnels.

1) ENRICHIR LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIES

Article 5. Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés

L'employeur s'engage à informer les personnels non qualifiés :

- des spécificités des emplois de la branche ;
- des diplômes permettant d'accéder aux différents emplois de la branche dans une démarche de parcours d'évolution professionnelle ;
- des possibilités d'accès à la formation ;
- des conditions d'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- des conditions d'accès au conseil en évolution professionnelle (CEP) ;
- des modalités pratiques de dépôt des dossiers dans le cadre de la VAE.

Les salariés non qualifiés dans la branche professionnelle sont les salariés ayant une qualification inférieure au niveau 3 de la nomenclature des niveaux de diplômes tel que prévu par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 (anciennement niveau V).

Tout salarié non qualifié devra se voir proposer une action de formation professionnalisante ou diplômante liée à l'emploi dans un délai maximum de trois ans suivant son embauche sous réserve de possibilités de financement suffisant.

Afin de favoriser l'intégration et l'évolution professionnelle des salariés embauchés sur des emplois non qualifiés, les partenaires sociaux encouragent les structures :

- à veiller à ce que les plans de développement de compétences des structures accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur de ces personnels ;
- à favoriser la mise en place d'un accompagnement et/ou tutorat au moment de l'entrée en fonction du personnel ;
- à favoriser l'accès aux formations sur les savoirs de base.

Article 6. Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation

a) L'information au sein de la structure

Les partenaires sociaux encouragent, lors des réunions de personnel et lors de l'entretien professionnel :

- à favoriser les bilans de compétence et la VAE,
- à diffuser des informations sur :
 - o les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la Branche ;
 - o les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP ;
 - o les éventuels abondements prévus par les dispositions légales et réglementaires.

L'information pourra s'appuyer sur les documents d'information édités à cet effet par l'opérateur de compétences de la Branche.

Mise à jour – mai 2024

b) Le Conseil en évolution professionnelle

Chaque salarié peut bénéficier auprès des opérateurs désignés et à tout moment d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) gratuit et dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Ce service de conseil en évolution professionnelle comprend un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne, ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

Le CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement ...)
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Ce conseil gratuit pour le bénéficiaire est mis en œuvre par les opérateurs en CEP retenus par France Compétence figurant sur le site internet <https://mon-cep.org>

Article 7. L'entretien professionnel

a) Modalités de l'entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur ou son représentant. Il est informé de ce droit dès son embauche. L'entretien professionnel est distinct de l'entretien annuel d'évaluation instauré par l'avenant 43.

La CPNEFP tiendra à jour un guide de l'entretien professionnel. Ce document sera accessible sur le portail de la branche.

Les structures veilleront tout particulièrement à ce que le personnel d'encadrement bénéficie, dans le cadre des missions qui lui sont confiées, de l'information et de la formation nécessaires à l'accompagnement des salariés et à la conduite des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel a pour objet de permettre à la fois au salarié et à son employeur ou son représentant d'échanger leurs points de vue de manière équilibrée sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification d'emploi et de formation professionnelle. L'entretien professionnel est ainsi l'occasion d'échanger notamment sur :

- l'adaptation professionnelle au poste ;
- les situations professionnelles rencontrées, leurs difficultés et les capacités d'adaptation mises en œuvre ;
- les compétences développées depuis les deux dernières années et celles à développer dans les deux années à venir ;
- le parcours professionnel et notamment les formations jugées nécessaires par l'employeur et par le salarié.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

L'entretien doit permettre de s'assurer que le salarié a procédé à l'ouverture du compte personnel de formation.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de proche aidant
- d'un congé d'adoption,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'une période d'activité à temps partiel à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption,
- d'un arrêt longue maladie de plus de 6 mois conformément aux dispositions l'article L.324-1 du code de la sécurité sociale,
- à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse des échanges, co-signé par les deux parties et dont une copie est remise au salarié. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Un encart sera réservé aux commentaires des deux parties.

La CPNEFP proposera un modèle de support d'entretien.

Pour s'y préparer, le salarié doit être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins quinze jours avant.

Le temps consacré à cet entretien est d'une heure au maximum. Le temps passé à sa préparation est comptabilisé pour une demi-heure. Ces temps sont considérés comme du temps de travail effectif.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans la structure.

Cet état des lieux, donne lieu à la rédaction d'un document. Dans les 2 mois suivants la date de l'entretien, ce document sera proposé à la signature du salarié et une copie lui sera remise. Il permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- Suivi au moins une action de formation non obligatoire ;
- Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque la salariée estime que le document de synthèse ne reflète pas la teneur de l'entretien professionnel et refuse de le contresigner, elle est en droit de saisir les instances représentatives du personnel.

Les partenaires sociaux incitent les structures à réaliser un bilan qualitatif et prospectif (GPEC et développement des compétences) des entretiens professionnels tous les deux ans qui sera transmis aux IRP.

b) Abondement correctif

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Dans les structures d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dite non obligatoire (autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail), son compte personnel de formation est abondé dans les conditions légales et réglementaires.

Article 8. Le bilan de compétences

Le bilan de compétence a pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, un projet de formation.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan ne peut être réalisé qu'avec le consentement de l'intéressé. Le refus d'un salarié d'y consentir ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement. Le bilan de compétence est éligible au CPF.

Lorsqu'un bilan de compétence est réalisé au titre du plan de développement des compétences ou dans le cadre d'un congé de reclassement, une convention, précisant les mentions prévues par les dispositions réglementaires, est conclue entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire de bilans de compétences.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour signifier son acceptation en restituant à l'employeur la convention sur laquelle il appose sa signature précédée de la mention « Lu et approuvé ». L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus.

L'action de bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié. Il peut être communiqué à l'employeur seulement avec l'accord écrit du salarié.

Lorsqu'il se déroule sur le temps de travail, il est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 9. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) est le droit individuel à la reconnaissance de l'expérience professionnelle, sociale, syndicale et/ou bénévole, pour l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le RNCP.

Les parties signataires encouragent fortement l'accompagnement de la démarche de VAE individuelle ou collective au travers d'un congé d'accompagnement.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience a pour but de permettre au salarié désirant faire valider son expérience de s'absenter :

- pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation (préparation du passage devant le jury, ...).
- et/ou pour participer aux épreuves de validation organisées par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles.

La durée du congé est limitée à 24 heures de temps de travail consécutives ou non par session d'évaluation.

Cette durée est portée à 35 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de Branche.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Ce droit s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires notamment en ce qui concerne les conditions d'ancienneté, les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report.

Article 10. Le passeport formation

Le passeport formation, qui appartient au salarié, doit recenser : les diplômes et les titres obtenus en formation initiale, les expériences acquises lors de stages ou de formations, les certifications professionnelles délivrées ainsi que la nature et la durée des actions de formation continue suivies. Les partenaires sociaux préconisent l'utilisation du passeport réalisé par la Branche.

La CPNEFP tiendra à jour un modèle de Passeport Formation disponible sur le site internet de la Branche.

2) DEVELOPPER LE ROLE DE L'ENCADREMENT ET LA FONCTION TUTORALE

Article 11. Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement

Les partenaires sociaux considèrent que l'encadrement joue un rôle moteur dans :

- l'identification des besoins de formation individuels et collectifs des salariés ;
- la diffusion de l'information concernant la formation ;
- l'encouragement à participer à des actions de formation ;
- l'utilisation des acquis de la formation dans les activités professionnelles ;
- la diffusion de l'information concernant la connaissance de la structure.

Pour tenir ce rôle, les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail de ce personnel doivent lui permettre de :

- intégrer la formation des personnels dont il a la responsabilité dans les priorités de gestion ;
- d'accueillir des stagiaires, d'accueillir les nouveaux embauchés,
- d'accompagner les salariés ayant fonction de tuteur ou maître d'apprentissage.

Article 12. Accueil de stagiaires

Les partenaires sociaux encouragent les structures à accueillir des stagiaires.

Afin de permettre une meilleure adéquation de la formation initiale aux besoins réels des structures et de valoriser les métiers de notre secteur, la liaison structure/centre de formation est indispensable.

Tout stage doit faire l'objet d'une convention entre :

- le stagiaire (et, s'il est mineur, son ou ses représentants légal-légaux) ;
- la structure ;
- l'établissement d'enseignement ou de formation ;
- l'enseignant référent au sein de l'établissement d'enseignement ;
- le tuteur de stage au sein de la structure.

Le contenu de la convention est défini par les dispositions légales et réglementaires.

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L. 1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L. 1152-1 (harcèlement moral) et L. 1153-1 (harcèlement sexuel) du Code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13. Fonction tutorale

Les structures doivent développer la fonction tutorale qui peut être mise en place dans trois situations :

- l'accueil des stagiaires ;
- l'accompagnement des nouveaux embauchés ;
- l'accompagnement des salariés en formation.

Le tuteur est désigné par l'employeur sur la base du volontariat parmi les salariés qualifiés de la structure, en tenant compte de la concordance de son emploi avec l'emploi visé par le nouvel entrant, de son expérience et de son niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs de la formation.

Le tuteur a pour mission :

- d'accompagner le salarié, ou futur professionnel, dans sa prise de fonction et l'acquisition, tant que besoin de connaissances et compétences relatives à son métier ;
- d'aider, d'informer, de conseiller et de guider les salariés de la structure qui participent à des actions de formation, notamment dans le cadre des contrats, des périodes de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises dans le cadre de la formation pratique.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir un an d'ancienneté dans l'emploi et bénéficié, au préalable :

- d'une préparation notamment dans le cadre d'un tutorat d'accueil et d'accompagnement des salariés en prise de poste ;
- d'une formation spécifique telle que prévu à l'article 30 25 du présent texte, dans le cadre d'un tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

Ce temps de préparation ou de formation est considéré comme du temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation et la charge de travail du tuteur doivent lui permettre de remplir sa mission. L'employeur détermine le temps consacré à cette mission.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif.

La fonction du tuteur est nécessairement valorisée. Le montant minimal de cette valorisation sera défini dans le titre III de la convention collective relatif aux emplois sous la forme d'un Élément Complémentaire de Rémunération (ECR).

La fonction tutorale exercée dans le cadre d'un dispositif de formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance) est également soumise aux principes prévus à l'article 22.

Article 14. Formation des administrateurs bénévoles

Les fédérations et unions d'employeurs, soucieuses du développement des compétences nécessaires notamment pour s'adapter à l'évolution du cadre juridique et du fonctionnement du système associatif, rappellent l'importance de la formation

Mise à jour – mai 2024

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

permanente des administrateurs, en lien avec les dispositions inscrites dans l'accord multi-professionnel relatif à la formation des dirigeants bénévoles dans l'économie sociale signé par l'UDES (ex-USGERES) le 8 avril 2011, et étendu en 2012.

Pour les partenaires sociaux de la Branche un dirigeant bénévole est un administrateur élu ou désigné par les statuts de l'association. De ce fait, le dirigeant bénévole peut être le Président, le Vice-président, le Trésorier, le Secrétaire et/ou toutes personnes élue assumant des fonctions de direction « dûment établies » ou titulaires d'une délégation liée à la fonction d'employeur.

Ces formations sont considérées comme des actions de formation, sous réserve de respecter les critères légaux et réglementaires inhérents à cette qualification. Pour favoriser la formation de ces administrateurs, les employeurs doivent mobiliser une part des cotisations de leurs adhérents et d'autres financements ad hoc.

Chapitre 2 Les dispositifs d'accès à la formation professionnelle

Article 15. Dispositions générales

La formation professionnelle constitue une priorité pour la Branche. Les salariés des structures participent à des actions de formation :

- soit à l'initiative de la structure notamment dans le cadre du plan de développement des compétences ;
- soit à l'initiative du salarié ;
- soit dans le cadre de dispositifs de formation par alternance.

A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure

Article 16. Le plan de développement des compétences

a) Objectifs et modalités d'élaboration

L'atteinte des objectifs de qualification de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile nécessite l'implication de tous les acteurs : employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel, dans le respect des rôles et attributions de chacun.

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences fait partie des moyens qui permettent à l'employeur d'assurer la mise en œuvre de son obligation en matière de formation.

Afin de mieux répondre aux besoins, les partenaires sociaux incitent les employeurs :

- à mettre en place des dispositifs d'identification des compétences et des potentiels des salariés ainsi qu'à anticiper les besoins en prenant en compte l'évolution des métiers, notamment au travers des analyses fournies par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article VI.22. de la présente convention ;
- à intégrer la dimension formation dans les choix d'investissement et d'évolution des activités ou de l'organisation des structures ;

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- à promouvoir la mise en place des processus d'évaluation des actions de formation et des salariés formés en vue d'optimiser le développement des compétences et le budget formation ;
- favoriser l'implication des responsables hiérarchiques dans l'ensemble du processus de construction de la formation.
- à s'assurer que les plans de développement des compétences accordent une attention particulière aux actions de formation en faveur des salariés non qualifiés, afin de favoriser leur intégration et leur évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux encouragent les contributions volontaires par accord d'entreprise pour compléter le financement du plan de développement des compétences.

Le comité social et économique (CSE) doit être consulté sur le plan de développement des compétences de la structure et recevoir chaque année un bilan des actions réalisées, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Pour les structures de moins de 10 salariés, ce plan peut être élaboré au niveau d'un groupement départemental, sous réserve d'identifier la partie revenant à chaque structure employeur.

Le plan de développement des compétences élaboré par la structure doit prendre en compte :

- l'adaptation du salarié à son poste de travail et le maintien de la capacité du salarié à occuper un emploi.
- les enjeux de modernisation, d'adaptation, d'évolution des emplois, de l'organisation du travail, des services et prestations assurés par la structure ;
- les priorités de formation définies par la présente convention ou tout autre document d'actualisation des orientations de la Branche.

Le plan de développement des compétences de la structure doit prévoir :

- les orientations générales en matière de formation professionnelle ;
- les dispositions prises en matière d'information des salariés ;
- les actions de formations retenues pour chaque filière professionnelle :
 - o actions visant l'obtention d'une qualification (VAE, promotion professionnelle) ou actions de formation continue (notamment formation thématique visant l'entretien et le développement des compétences). Certaines modalités de mise en œuvre des formations thématiques pour le personnel d'intervention sont proposées dans un accord complémentaire, distinct de ce texte et intitulé : « accord complémentaire relatif à la formation thématique du personnel d'intervention » ;
 - o le cas échéant, les actions de DPC (Développement Professionnel Continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
 - o en cas d'introduction de nouvelles technologies ;
 - o au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
 - o en cas de mutation sur un autre poste de travail ou au titre des dispositions légales.

b) Modalités de départ en formation

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par la structure de la rémunération.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Parmi les autres actions de formation, dites non obligatoires, les actions peuvent être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2% du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours ;
- du respect des dispositions légales et conventionnelles relatives au repos quotidien, jours de repos hebdomadaires et durée légale de travail.

Dans le cas où le suivi d'une formation en dehors du temps de travail engendre des dépenses supplémentaires qui seraient justifiées au titre de la garde d'enfants du salarié en formation, les partenaires sociaux incitent les structures à prévoir par accord d'entreprise les contreparties mises en œuvre pour compenser ces charges induites, afin de faciliter les départs en formation.

B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié

1) LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 17. Le compte personnel de formation (CPF)

Article. 17.1. Définition

Le compte personnel de formation est une modalité d'accès à la formation créée par la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014. Il a pour ambition d'accroître le niveau de qualification de chacun et de sécuriser le parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est « attaché à la personne », dès son entrée sur le marché du travail, à partir de 16 ans (15 ans pour le jeune qui signe un contrat d'apprentissage) et jusqu'à son départ à la retraite.

Les partenaires sociaux encouragent dans les structures la mise à disposition des outils et de l'aide nécessaire aux salariés n'ayant pas ouvert leur CPF.

Le CPF d'un salarié est crédité en euros à la fin de chaque année.

Pour les salariés ayant effectué sur l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation se fait à hauteur de 500 euros par année, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5000 euros.

Conformément aux dispositions légales, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par la présente convention collective nationale de Branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 euros par an, avec un plafond porté à 8000 euros. Les droits à formation des salariés à temps partiel, ou n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail un travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, sont calculés à due proportion du temps de travail effectué.

La mise en œuvre du compte personnel formation relève de l'initiative du salarié conformément aux dispositions légales. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

La CPNEFP relaie sur le site de la branche les outils sur le CPF élaborés par l'OPCO ou les ministères concernés.

La décision d'utiliser les droits acquis au titre du CPF relève de l'initiative du salarié. Il peut être mobilisé :

- En autonomie par le salarié
- En co-construction avec l'employeur
- En vue d'une transition professionnelle.

Conformément aux dispositions légales, lorsque le CPF est utilisé en autonomie par le salarié, la formation est suivie en dehors du temps de travail. Le salarié peut toutefois demander à ce qu'elle soit suivie pendant le temps de travail. Il adresse sa demande à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans les 30 jours. A défaut de réponse, l'autorisation d'absence est accordée.

Les partenaires sociaux de la branche insistent en particulier sur la nécessaire sensibilisation des salariés à l'utilité du CPF et ses usages possibles. L'entretien professionnel reste l'un des moments clés d'information du salarié à ce sujet et d'exploration d'éventuels projets partagés.

Article 17.2. Formations éligibles au compte personnel de formation

L'utilisation du compte personnel formation permet de suivre des formations ou de valider ses acquis au travers d'une démarche de VAE.

De plus le CPF est mobilisable dans le cadre du bilan de compétences.

Conformément aux dispositions légales, sont éligibles au compte personnel de formation dans la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domiciles :

- Les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP).
- Les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences ;
- Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RSCH), comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles (CLEA).

Sous réserve de respecter les conditions prévues par les dispositions réglementaires, sont également éligibles au CPF :

- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- Les bilans de compétence ;
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions, étant précisé que seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) peuvent financer ces actions.

Article 17.3. Départ en formation

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mobilisé sur décision du seul salarié, sans l'accord de l'employeur.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Le salarié souhaitant suivre une formation au titre de son CPF en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Article 17.4 Financement du CPF

Le CPF est alimenté en euros selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1er janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

Article 17.5. Abondements au CPF

Le CPF peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'opérateur de compétences peut financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés » constituée au titre de la contribution légale. Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer un abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

L'employeur peut également abonder le CPF en tant que de besoin, selon sa libre appréciation. Cet abondement s'inscrit dans le cadre de son investissement formation au titre du plan de développement des compétences.

Le CPF peut également être abondé par le salarié, notamment par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier d'abondements en droits complémentaires de la part des institutions mentionnées au même article du code du travail.

En cas de non-respect des règles légales relatives à l'entretien professionnel, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 17.6. CPF et temps partiel thérapeutique

Sans préjudice des dispositions légales, le compte personnel de formation des salariés à temps partiel thérapeutique est abondé pendant la durée de ce temps partiel thérapeutique à hauteur de la durée de travail contractuelle antérieure à cette réduction du temps de travail décidée par le médecin du travail.

2) LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DANS LE CADRE D'UN PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Article 18. Dispositif

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a remplacé le dispositif du congé individuel de formation (CIF) par le CPF de transition professionnelle, qui permet aux salariés de suivre une action de formation certifiante en vue de changer de métier ou de profession.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2019, tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Article 18.1. Conditions

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié doit en principe justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;
- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, au cours des 5 dernières années, dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée (exclusion de certains contrats) au cours des 12 derniers mois.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Le salarié ayant déjà bénéficié d'un congé de transition professionnelle ne peut prétendre, dans la même structure, au bénéfice d'un nouveau congé de transition professionnelle avant un délai, exprimé en mois, égal à dix fois la durée du projet de transition professionnelle précédemment effectué, exprimée en mois ; étant précisé que ce délai ne peut être inférieur à six mois ni supérieur à six ans.

Article 18.2. Mise en œuvre

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie auprès de l'organisme de formation d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement. Chaque structure informe les salariés sur l'existence du dispositif CEP.

Lorsque le projet est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le projet du salarié doit être validé par la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR) compétente, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférentes à la formation suivie dans le cadre du projet de transition sont pris en charge par la CPIR compétente pour son lieu de résidence principale ou par celui compétent pour son lieu de travail.

C. Dispositifs de formation en alternance

Article 19. Le contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux affirment la volonté de la Branche de faciliter le recours dans les structures à ce mode de formation en alternance.

Celui-ci donne lieu à la construction d'un parcours de formation personnalisé alternant les périodes de formation et une activité professionnelle en relation avec la qualification préparée.

Article 19.1 Objectifs

Le contrat de professionnalisation a pour objectif l'acquisition de tout ou partie :

- d'une certification professionnelle enregistrée au RNCP ;
- d'une qualification reconnue par une convention collective ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Son objectif global est de permettre aux jeunes de moins de 26 ans et aux demandeurs d'emplois d'acquérir un diplôme, un titre ou une qualification afin de favoriser leur insertion ou leur réinsertion professionnelle.

Article 19.2 Publics

Les contrats de professionnalisation s'adressent :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans
- aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ou aux salariés reconnus travailleurs handicapés;
- aux bénéficiaires de l'allocation de parents isolés et bénéficiaires du RMI dans les DOM.

Pour l'ensemble des contrats de professionnalisation au bénéfice de ces publics, des partenariats notamment avec Pôle Emploi seront recherchés. Ce travail d'approche est confié à l'opérateur de compétences.

Article 19.3 Durée

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. La durée de formation est de 6 à 12 mois. Elle peut être portée à 24 mois pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

La durée de la formation, comprenant les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques représente une durée comprise entre 15 et 25% de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25%, sous réserve des financements nécessaires au sein de l'opérateur de compétences, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4 Rémunérations

Article modifié par l'avenant n°56 signé le 17 janvier 2023, agréé par arrêté du 12 mai 2023 publié au JO du 20 mai 2023

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération calculée en fonction du SMIC et dont le montant est fixé par décret.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation du CDI une rémunération basée selon les dispositions légales applicables, soit au jour de la signature de ce texte, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au SMIC ni à 85% de la rémunération conventionnelle minimale correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient également des Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif.

Article 19.5 Financement

Les contrats de professionnalisation sont financés par l'opérateur de compétences de la branche au titre de l'alternance.

Article 20. La promotion ou reconversion par alternance

Article modifié par l'avenant n°2 à l'avenant 39 signé le 11 mai 2022, agréé par arrêté du 21 novembre 2022 publié au JO du 10 décembre 2022 et étendu par arrêté du 17 avril 2023 publié au JO du 6 mai 2023

Article 20.1 Principes généraux et bénéficiaires

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5 du Code du travail.

En application de l'article L. 6324-1 du Code du travail, la reconversion ou promotion par alternance concerne au sein de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion) ;
- Les salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1.

Article 20.2 Durée de la Pro-A

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Disposition ayant fait l'objet d'une réserve à l'extension et donc non applicable : Conformément à l'article L6325-12 du Code du travail, la Branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide d'allonger la durée minimale de l'action de professionnalisation d'une reconversion ou promotion par l'alternance à vingt-quatre mois pour tous les salariés de la branche.

Pour les publics spécifiques cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

Article 20.3 Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance

En application de l'article L. 6324-3 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles prioritairement les certifications professionnelles suivantes :

- le Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES)
- le Titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF)
- le Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant (DEAS)
- le Diplôme d'Etat de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF)
- le Diplôme d'Etat d'infirmier (DEI)
- Le Titre Professionnel Responsable et Coordinateur de Services à Domicile (RCSAD)

En complément, les partenaires sociaux de la Branche de l'aide de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décident de rendre éligibles l'ensemble des certifications reconnues par la Branche :

- Le Bac pro Accompagnement, Soins et Services à la Personne (ASSP)
- Bac pro Services aux Personnes et Aux Territoires (SAPAT)

Disposition ayant fait l'objet d'une réserve à l'extension et donc non applicable : Le BEPA Services aux personnes

- Le BEPA, option économie familiale et rurale
- Le CAP Agricole Services Aux Personnes et Vente en Espace Rural (SAPVER)
- Le CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE)
- Le CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif (ATMFC)
- Le Titre Complet Employé Familial

Disposition ayant fait l'objet d'une réserve à l'extension et donc non applicable : Le Brevet d'aptitudes professionnelles d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports (BAPAAT)

- La Mention Complémentaire Aide à domicile (MCAD)
- Le Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (DE AP)
- Le Diplôme d'Etat de moniteur éducateur (DE ME)
- Le Diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE)
- Le Diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé (DE ES)
- Le Diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale (DE CESF)
- Le BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S)
- Le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
- Le Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

La reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail.

Conformément à l'article L6325-13 du Code du travail, la Branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile rappelle que les

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à cent cinquante heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation dans le cadre de la reconversion ou la promotion par l'alternance.

Conformément à l'article L6325-14 du Code du travail, la Branche professionnelle de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile décide que la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, peuvent être portés au-delà de 25% et au maximum jusqu'à 2 200 heures y compris les périodes de stages externes, en demeurant dans la limite maximale de la certification visée, pour l'ensemble des certifications professionnelles visées aux 1^{er} et 2^{ème} alinéa du présent article.

Article 20.4 Prise en charge financière

Les actions de reconversion ou de la promotion par alternance seront financées par l'opérateur de compétence désigné par la branche, sur la base de niveaux de prise en charge définis par la branche professionnelle conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- des frais pédagogiques,
- des frais annexes,
- de la rémunérations du salarié en reconversion ou promotion par l'alternance comprenant la rémunération et les charges sociales.

Cette prise en charge se fera sous réserve des possibilités financières de l'OPCO Cohésion sociale et des règles de péréquation de France Compétences.

Article 21. Le contrat d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que l'apprentissage est un moyen particulièrement adapté pour permettre aux jeunes d'intégrer durablement un emploi et aux associations de répondre à leurs besoins en compétences et en qualification.

Concernant toutes les règles relatives à la relation individuelle de travail entre l'apprenti et son employeur, les dispositions légales et réglementaires s'appliquent.

Le contrat d'apprentissage présente des intérêts multiples :

- permettre aux jeunes de conforter leur orientation professionnelle et de s'insérer dans la vie active ;
- faciliter la mise en œuvre de connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- assurer la transmission d'un savoir-faire par l'intermédiaire d'un maître d'apprentissage ;
- rajeunir les effectifs salariés des associations en anticipant les départs à la retraite.

Article 21.1. Objectif

L'objectif du contrat d'apprentissage est l'acquisition par l'apprenti d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

Dès lors, sous réserve que les diplômes ou titres visés soient éligibles par la voie de l'apprentissage, tous les emplois et qualifications définis au titre III de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile sont ouverts à l'apprentissage,

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) fixe les priorités d'emplois concernés.

Article 21.2. Public

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de seize ans au moins à vingt-neuf ans révolus au début de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage est ouvert sans critère d'âge maximal aux personnes en situation de handicap.

Néanmoins, compte tenu des conditions d'exercice des métiers de la filière « intervention », les structures s'attacheront à embaucher pour ces métiers des apprentis âgés d'au moins 18 ans.

Article 21.3. Périodes d'intervention « en doublon »

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur assure la formation pratique de l'apprenti, il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Pour les métiers de la filière « intervention », la nécessaire phase d'acquisition des connaissances et des pratiques dans le cadre de l'apprentissage nécessite une période d'intervention à domicile « en doublon ». Ainsi, l'apprenti est accompagné par son maître d'apprentissage chez la personne bénéficiaire de la prestation pendant une durée comprise entre 1 mois et 3 mois en fonction du diplôme visé. La période de doublon peut être renouvelée si les parties le jugent opportun.

A l'issue de la période de doublon, le maître d'apprentissage poursuit son accompagnement de l'apprenti jusqu'à l'issue de son contrat, mais selon des modalités différentes de celles de la période « en doublon ».

L'employeur a l'obligation de laisser au maître d'apprentissage le temps nécessaire à l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Ce temps peut comprendre le travail en binôme, les mises en situation de travail, les périodes d'observation ou de test, les réunions de travail collectives (réunion de coordination, réunion de transmission, etc.), ou les réunions individuelles entre le maître d'apprentissage et son apprenti.

Article 21.4. Rémunération

Article modifié par l'avenant n°56 signé le 17 janvier 2023, agréé par arrêté du 12 mai 2023 publié au JO du 20 mai 2023

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie de l'apprentissage, la rémunération des apprentis est fixée comme suit :

	Moins de 18 ans	De 18 ans à moins de 21 ans	21 ans et plus	26 ans et plus
1ère année	32%	48%	58%	100%
2ème année	44%	56%	66%	
3ème année	60%	72%	83%	

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

Pour les apprentis de moins de 21 ans, cette rémunération est calculée en pourcentage du Salaire Minimum de Croissance (SMIC). Pour les apprentis de 21 ans et plus, elle est calculée en fonction du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage s'il est plus favorable que le SMIC.

Les apprentis bénéficient également des Eléments Complémentaires de Rémunération (ECR) dans les conditions prévues à l'article III-19 de la présente convention. Les ECR ne sont jamais réduits du fait du temps passé en formation, ce temps étant considéré comme du temps de travail effectif.

Article 21.5. Financement

Les contrats d'apprentissage sont financés par l'opérateur de compétences de la Branche au titre de l'alternance.

Article 22. La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance

Les partenaires sociaux considèrent que le développement de la fonction tutorale - entendue au sein du présent article comme la fonction de tuteur dans le cadre du contrat de professionnalisation et de la reconversion ou promotion par alternance et de maître d'apprentissage dans le cadre du contrat d'apprentissage - est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle par alternance.

Conformément à l'article 13 du présent titre, les tuteurs qui accompagnent les salariés dans le cadre de l'obtention d'une certification doivent bénéficier au préalable d'une formation spécifique dans le cadre du tutorat lié à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage nécessite le volontariat du salarié préalablement à toute désignation de l'employeur.

L'employeur doit veiller à l'adéquation entre l'emploi et le niveau de qualification du tuteur/maître d'apprentissage avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

Sont réputées remplir la condition de compétence professionnelle exigée d'un maître d'apprentissage :

- Les personnes titulaires d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant d'un an d'ancienneté dans l'emploi en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;

Ou,

- Les personnes justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

A ce titre, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par alternance, le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification, d'expérience et de formation, conformément à l'Article 13 du présent texte.

La fonction tutorale a pour objet de :

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- aider, informer et guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation, d'apprentissage ou d'une reconversion ou promotion par alternance ;
- accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre de la formation par alternance.

Lorsque la fonction tutorale est partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, un tuteur/maître d'apprentissage référent est désigné pour assurer la coordination de l'équipe et la liaison avec l'organisme de formation.

Le tuteur/maître d'apprentissage assure la liaison entre les organismes de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition, par l'alternant, de compétences professionnelles ou l'initie à différentes activités professionnelles.

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale et conformément à la législation en vigueur, l'opérateur de compétences assure la prise en charge des actions de formation ainsi que celle des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale.

Lorsque le tuteur/maître d'apprentissage dispose déjà des compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction, la formation est facultative. Il en est ainsi dans les cas suivants :

- Exercice antérieur de la fonction de tuteur/maître d'apprentissage ou de tuteur ;
- Exercice d'une fonction de formateur interne ;
- Être titulaire d'une certification de tuteur ou maître d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique.

Chapitre 3 Les priorités d'action de la branche

Article 23. Priorités d'action en matière de formation continue

La négociation triennale sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle porte sur les thèmes prévus par les dispositions légales et réglementaires

Les partenaires sociaux définissent tous les 3 ans, les objectifs prioritaires de la branche, en matière de formation professionnelle, notamment les publics et qualifications prioritaires pour les contrats de professionnalisation.

Article 24. Axes fondamentaux

L'objectif est de réaliser un effort important et permanent de qualification des salariés, en lien avec les activités et les projets des structures, permettant un accroissement continu et significatif du nombre de salariés qualifiés dans la branche.

Afin d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux soulignent l'intérêt d'utiliser tous les dispositifs permettant d'acquérir de nouvelles qualifications et compétences.

Article 25. Priorités triennales

Pour les 3 prochaines années, les objectifs prioritaires de la branche sont les suivants :

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- favoriser l'obtention de qualifications pour les catégories d'emplois non qualifiés, et notamment les emplois d'intervention, en particulier par le DEAES « spécialité Accompagnement de la vie à domicile » ou « spécialité Accompagnement de la vie en structure collective », le DETISF, le DEAS, le DEI, et pour les salariés en cours de parcours pour l'obtention du DEA VS et du DEAMP ;
- favoriser les actions de formation de perfectionnement et/ou évolution des compétences liées à l'emploi occupé ;
- favoriser l'obtention de qualifications ou l'élévation du niveau de qualification pour les salariés bénéficiant d'une expérience de plus de 10 ans n'ayant pas changé de catégorie ;
- faciliter l'obtention de qualification pour les emplois d'encadrement (notamment responsable de secteur et cadre de secteur) ;
- favoriser la qualification pour les emplois de direction (niveaux 6 et 7) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- favoriser les dispositifs d'alternance au travers des contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage ;
- mettre en place les contrats de professionnalisation notamment pour les salariés de plus de 45 ans ;
- favoriser les actions permettant la mise en œuvre de parcours professionnel pour notamment faciliter le maintien dans l'emploi des salariés ;
- favoriser les formations liées à la fonction tutorale et la formation des maîtres d'apprentissage ;
- favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux Risques Psycho Sociaux.

Ces priorités sont déclinées annuellement par la CPNEFP qui les communique à l'OPCO désigné.

Chapitre 4 Les moyens d'une politique de développement de l'emploi et des compétences pour la branche

A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 26. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

La diversification des activités, la modernisation des structures, le développement des besoins, et donc des services, entraînent une transformation continue des métiers que la branche doit être en mesure d'anticiper.

En conséquence, les partenaires sociaux décident de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications, destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers du secteur, afin d'anticiper leur transformation, leur naissance, voire leur obsolescence.

Article 26.1. Composition

Les membres du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sont les mêmes que ceux de la CPNEFP qui se réunit deux fois par an en formation d'observatoire.

Cet observatoire pourra être une composante de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications éventuellement créé au sein de l'Economie sociale.

Article 26.2. Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- collecter et synthétiser les informations sur les métiers, les emplois et les qualifications, ainsi que les conclusions et recommandations qu'en tire la CPNEFP en matière de formation professionnelle, afin de les mettre à disposition des partenaires sociaux, des structures et des salariés de la branche ;
- contribuer à identifier les facteurs risquant d'affecter les métiers du secteur par une mise à disposition d'outils de veille sociale et d'aide au diagnostic ou d'études ciblées sur les métiers en émergence ou en forte mutation ;
- constituer une instance de réflexion prospective, de partage d'information et d'analyses autour des métiers.

Article 26.3. Missions

L'observatoire a pour missions :

- de produire des données annuelles permettant à la CPNEFP :
 - o de mettre en œuvre les priorités annuelles tant en terme de publics que de formations,
 - o de contribuer à l'élaboration des orientations triennales de la formation professionnelle pour la branche.
- de conduire des études ponctuelles visant à permettre une politique prospective des emplois.

Article 26.4. Fonctionnement

L'observatoire fonctionne selon les modalités de la CPNEFP. Les membres élus en tant que président et vice-président sont les mêmes que ceux élus au niveau de la CPNEFP.

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'opérateur de compétences.

L'OPCO est chargé de fournir toutes informations utiles à la réalisation des travaux techniques.

L'OPCO réalise des travaux techniques pour l'observatoire, tant au niveau national qu'au niveau régional. Les travaux réalisés sont transmis à la CPNEFP et aux CPREFP.

Les CPREFP doivent faire remonter toutes données techniques pouvant intéresser l'observatoire.

B. Opérateur de compétences (OPCO)

Article 27. Objets et missions

Au titre de sa mission de financement, l'opérateur de compétences prend en charge :

- Les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- Les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
- Pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'OPCO a par ailleurs un rôle d'assistance tant auprès des branches que des entreprises :

- Il apporte un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- Il apporte un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification relative à la co-construction des diplômes d'État pour l'apprentissage et la formation professionnelle ;

Titre VI. Formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation

- Il délivre un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces dernières dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- Il assure la promotion des modalités pédagogiques multimodales, que sont les formations ouvertes et/ou à distance (« FOAD ») et les actions de formation en situation de travail (« FEST ») auprès des entreprises.

Article 28. Désignation

Compte tenu des enjeux liés à la modernisation du secteur, la Branche désigne l'opérateur de compétences « Cohésion sociale ». Un protocole de partenariat est conclu parallèlement par les partenaires sociaux avec l'OPCO.

C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue

Article 29. La contribution légale

Conformément aux dispositions légales, les structures relevant du champ du présent accord s'acquittent d'une contribution à la formation professionnelle :

- de 0,55% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant moins de 11 salariés ;
- de 1% du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale pour les structures employant 11 salariés et plus, sous réserve des dispositions légales applicables lors de franchissement de seuil.

Article 30. La contribution conventionnelle

Les signataires du présent texte conviennent de reconduire une contribution conventionnelle supplémentaire de 1,49 % à 1,04 % du revenu d'activité, suivant la taille des structures.

Par conséquent pour toutes les structures de la branche, quel que soit le nombre de leurs salariés, le taux de contribution est de 2,04% de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle.

Le taux de 2,04% présenté ci-dessus n'inclut pas la contribution des employeurs dédiée au financement du CPF des titulaires de contrats à durée déterminée. Celle-ci est fixée conformément aux dispositions légales.

La contribution conventionnelle supplémentaire au titre du développement de la formation professionnelle continue est versée par toutes les entreprises de la Branche à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 et est mutualisée dès réception par l'OPCO au sein de la branche conformément aux dispositions légales. Les partenaires sociaux de la branche ont à charge de décider de l'utilisation de ces fonds conventionnels, via notamment la commission paritaire nationale de gestion des fonds.

La répartition des contributions conventionnelles au titre du développement de la formation professionnelle est articulée de la manière suivante :

- 1,49 % pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 1,04 % pour les entreprises de 11 salariés et plus

Article 31. Contribution supplémentaire conventionnelle

En sus des contributions visées aux articles 29 et 30, les entreprises de la Branche peuvent, sur une base volontaire, verser à l'opérateur de compétences désigné à l'article 28 des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue.

D. Financements complémentaires

Article 32. Mobiliser des cofinancements et aides publiques à la formation

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à solliciter des cofinancements notamment auprès des caisses de sécurité sociale, conseils départementaux ou conseils régionaux et à entreprendre toutes les démarches pour mobiliser et utiliser toutes les aides publiques de façon à favoriser l'accès à la formation.

Les partenaires sociaux souhaitent également que des EDEC (Engagements de Développement des Emplois et des Compétences) régionaux (ou toutes autres formes de conventions ayant pour objectif d'abonder les efforts de formation des structures) soient mis en place et renouvelés dans le temps.

Chapitre 5 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 33. Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux attachent une importance particulière aux actions menées par l'opérateur de compétences auprès des structures de moins de 50 salariés, tant en matière de financement que concernant le service de proximité et l'accompagnement de ces structures.

A ce titre, les partenaires sociaux veilleront, notamment au travers de leur CPNEFP, à ce qu'un suivi et un bilan de ces actions au bénéfice des petites et très petites structures soient réalisés tous les ans.

Titre VII. Garanties sociales

Maintien de salaire, prévoyance et complémentaire santé

Titre modifié par l'avenant n°2 signé le 12 juillet 2011, agréé par arrêté du 18 novembre 2011 publié au JO du 29 novembre 2011 et étendu par arrêté du 23 décembre 2011 publié au JO du 29 décembre 2011

Chapitre 1 Maintien de salaire et prévoyance

A. Maintien de salaire

Article 1. Garantie Maintien de salaire

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015, et par l'avenant n°29 signé le 3 novembre 2016, agréé par arrêté du 1^{er} mars 2017 publié au JO du 5 mars 2017 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

Conformément aux dispositions légales et notamment l'article L1226-1 du code du travail, la garantie maintien de salaire est à la charge de l'employeur.

L'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie maintien de salaire à sa charge. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. A défaut l'employeur est en droit de suspendre le versement des prestations de maintien de salaire sauf pour les salariés n'étant pas éligibles aux indemnités journalières de la sécurité sociale

Article 1.1. Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois.

Commission de suivi du régime de prévoyance de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)

25 juin 2013

Avis n°2/2013

Les partenaires sociaux signataires du présent avis apportent les précisions suivantes concernant les modalités d'application de la garantie maintien de salaire, prévue au titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

Selon l'article 1.1 du titre de la CCB, « *tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois* » peut bénéficier de la garantie maintien de salaire.

Question :

Faut-il prendre en compte l'ancienneté acquise au cours de précédents contrats de travail ?

Avis de la commission :

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance précise que le salarié doit justifier de 6 mois de présence continue pour bénéficier des prestations maintien de salaire.

Lorsque le salarié a eu plusieurs contrats de travail successifs au sein de la même structure (par exemple un CDD puis un CDI), l'ancienneté antérieure sera prise en compte s'il n'y a pas eu d'interruption entre les différents contrats de travail.

Article 1.2. Définition de la garantie

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris ou non en compte par la sécurité sociale, les salariés ont droit au maintien de salaire dans les conditions suivantes :

Article 1.3. Délai de carence

- 3 jours en maladie ou accident de la vie courante
- 0 jour en accident du travail ou maladie professionnelle

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
1^{er} juillet 2015**

Avis n°13-2015

Objet de la demande de conciliation :

La période de carence de la Sécurité sociale se décompte en jours calendaires : on dénombre des jours de maladie et non du temps de travail.

Pour calculer le montant de la retenue sur salaire, faut-il tenir compte des jours que le salarié n'aurait pas travaillés s'il n'avait pas été malade ?

Position interprétation du demandeur :

Pour déterminer la retenue à opérer sur la rémunération du salarié en arrêt maladie, il n'est pas légal de déduire du salaire, une rémunération correspondant systématiquement à 3 jours.

Les trois jours de la carence peuvent concerner des jours non travaillés sur le planning du salarié.

La retenue sur le salaire n'est autorisée que si elle correspond exactement au temps du travail non effectué.

Il faut auparavant vérifier s'il n'y a pas des journées prévues non travaillées sur l'emploi du temps du salarié.

Il n'est possible pour l'employeur de retenir que la partie de la rémunération correspondant au nombre d'heures ou de jours que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas été malade.

AVIS DE LA COMMISSION :

Pour le décompte du délai de carence chaque jour compte. Toutefois, seuls les jours compris dans le délai de carence que le salarié aurait travaillés s'il n'avait pas été malade doivent donner lieu à retenue (référence jurisprudentielle : Cass. So. 26 janvier 2011 n°08-45204).

Exemple : un salarié dont l'arrêt maladie débute le vendredi et dont les jours de repos sont le samedi et le dimanche. Le samedi et le dimanche sont pris en compte dans le délai de carence. En revanche, la retenue sur salaire s'applique uniquement sur le jour travaillé, c'est-à-dire le vendredi.

La retenue sur salaire doit être faite au réel et peut donc être calculée sur la base du salaire journalier ou sur la base du salaire horaire du salarié.

Exemple : Soit un salarié gagnant 1 500 € bruts par mois, employé sur la base de 151,67 heures par mois et de 5 jours par semaine, absent une journée, soit 7 heures au cours d'un mois qui compte 22 jours travaillés, soit 154 heures. La retenue est de :

- selon la méthode horaire : $(1\ 500\ € / 154\ heures) \times 7\ heures = 68,18\ €$;
- selon la méthode journalière : $(1\ 500\ € / 22\ jours) \times 1\ jour = 68,18\ €$.

**Commission nationale paritaire permanente de recours et suivi de l'avenant 43
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2024**

Avis n°54-2024

Objet de la demande de conciliation :

Une structure défalque du compteur de modulation de ses salariés les heures planifiées sur les trois jours de carence de leurs arrêts maladie en plus de la retenue sur salaire.

Position interprétation du demandeur :

Il est ici rappelé que les jours de carence font bien partie intégrante de la période d'arrêt maladie.

L'avis unanime de la Commission d'interprétation n° 13-2015 du 1er juillet 2015 stipule :
« Pour le décompte du délai de carence, chaque jour compte. Toutefois, seuls les jours compris dans le délai de carence que le salarié aurait travaillés s'il n'avait pas été en maladie doivent donner lieu à retenue (référence jurisprudentielle : Cass. So. 26 janvier 2011 n°08-4504).

(...)

La retenue sur salaire doit être faite au réel et peut donc être calculée sur la base du salaire journalier ou sur la base du salaire horaire du salarié. ».

Or, cette disposition ne concerne que la retenue sur salaire, pas sur le compteur de modulation.

En lien avec ce qui a été rappelé dans l'avis unanime n° 24-2017 du 25 octobre 2017 concernant le temps partiel thérapeutique, les heures non effectuées en raison d'un arrêt maladie ne doivent pas être débitées du compteur de modulation, ni pendant ni à l'issue de cette période d'arrêt maladie.

REPONSE DE LA COMMISSION :

Les dispositions applicables en matière de calcul de la rémunération du salarié lorsqu'il fait l'objet d'un arrêt maladie non rémunéré ne sont pas transposables au calcul de la durée de travail du salarié, et en particulier au calcul du compteur de modulation.

En effet, une minoration du compteur de modulation par l'employeur aurait pour effet d'exiger du salarié de récupérer les heures perdues du fait de son arrêt de travail. Or, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant de causes limitativement énumérées par l'article L. 3121-50 du Code du travail qui dispose que :

« Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'une interruption collective du travail résultant :

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou en cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. »

C'est en ce sens qu'avait été rendu le 28 novembre 2008 l'avis d'interprétation de la commission de suivi de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés. Cet avis précise **que les absences ne peuvent faire l'objet d'une récupération en dehors des cas visés au Code du travail, et qu'en conséquence les absences - notamment pour maladie - d'un salarié ne peuvent faire l'objet d'une récupération.** Les heures ou jours d'absences (selon le compteur de suivi de modulation utilisé) doivent être décomptés du temps de travail effectif qu'il aurait pu réaliser.

Cet avis précise également que ces règles valent quel que soit le motif d'absence non visée par l'article précité du Code du travail.

Compte tenu de ce qui précède et en dehors des cas expressément prévus par le Code du Travail, l'employeur ne peut imposer aux salariés de récupérer des heures perdues car cela contreviendrait au principe de non-récupération de telles heures. Ainsi, l'arrêt maladie ne doit pas avoir d'impact positif ou négatif sur le compteur de modulation (qui ne variera ni à la hausse ni à la baisse malgré l'absence) et le salarié absent pour maladie n'a en aucun cas à récupérer ultérieurement les heures non réalisées du fait de sa maladie.

Enfin, au-delà de la neutralisation de l'absence dans le potentiel de modulation, il est rappelé qu'en cas d'absence non assimilée à du temps de travail effectif du salarié en cours de mois (maladie, congés payés, congés sans solde, jours fériés chômés, congés exceptionnels pour raisons familiales, etc.), la limite basse de modulation devra être recalculée en tenant compte des jours d'absences (cf. avis d'interprétation n°34 du 20 mars 2019).

Article 1.4. Montant des prestations

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

*par l'avenant n°46 signé le 21 janvier 2021, agréé par arrêté du 19 avril 2021 publié au JO du 16 mai 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021
et par l'avenant n°55 signé le 24 octobre 2022, agréé par décision tacite confirmée par arrêté du 12 mai 2023 publié au JO du 20 mai 2023*

Le montant du maintien de salaire y compris les prestations brutes Sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison d'un nombre d'heures de travail effectué ou montant de cotisation insuffisant) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90% du salaire brut.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100% de son salaire net mensuel.

Article 1.5. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Commission de suivi du régime de prévoyance de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD)

25 juin 2013

Avis n°2/2013

Les partenaires sociaux signataires du présent avis apportent les précisions suivantes concernant les modalités d'application de la garantie maintien de salaire, prévue au titre VII de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile :

Les articles 1.4 et 1.5 du titre VII de la CCB précisent les modalités de calcul du maintien de salaire :

Article 1.4 - Montant des prestations

Le montant du maintien de salaire y compris les prestations sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90% du salaire brut. En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100% de son salaire net mensuel.

La garantie « maintien de salaire » comprend également le remboursement des charges sociales patronales évaluées forfaitairement à 30% des prestations versées.

Article 1.5 - Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Question :

Il arrive qu'un salarié alterne une période de travail à temps plein, puis une période de travail à temps partiel.

Lorsque l'arrêt de travail débute pendant la période travaillée à temps partiel, la prestation versée au titre du maintien de salaire doit-elle être limitée à hauteur de 100% du salaire net perçu à la date de l'arrêt ?

Avis de la commission :

Le calcul des prestations maintien de salaire se fait sur le salaire brut moyen perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

La prestation versée est limitée à hauteur de 100% du salaire net de référence, c'est-à-dire sur la base de la moyenne des 12 mois de salaire précédents l'arrêt de travail.

Article 1.6. Durée de la garantie

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Pour les salariés ayant moins de 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 60 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobile (12 mois consécutifs).

Pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté, les prestations sont versées pendant 90 jours maximum d'arrêt de travail décomptés par années mobile (12 mois consécutifs).

**Commission de suivi du régime de prévoyance de la convention collective de la
branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
(BAD)**

5 juillet 2012

Avis n°1/2012

Sur la garantie maintien de salaire

L'article VII.1 précise les modalités de mise en œuvre de la garantie maintien de salaire.

L'article VII.1.2. Définition de la garantie précise « *en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, pris en compte ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit au maintien de salaire dans les conditions suivantes :...* »

L'article VII.1.4. Montant des prestations précise « *le montant du maintien de salaire y compris les prestations sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 90% du salaire brut....* »

Les partenaires sociaux signataires du présent avis, réunis le 5 juillet 2012, précisent comme indiqué dans les conditions générales et la notice d'information du régime maintien de salaire et prévoyance, que l'objet de la garantie maintien de salaire est le suivant :

Si le salarié se trouve temporairement dans l'incapacité totale d'exercer toute activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident, d'ordre professionnel ou non, indemnisé ou non par la Sécurité sociale (dans ce cas, au profit des salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant), l'Organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions définies par le régime de maintien de salaire.

Il est donc convenu que la garantie maintien de salaire ne s'applique qu'aux salariés dont l'arrêt de travail est pris en compte par la sécurité sociale à la seule exception des salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant.

B. Prévoyance

Article 2. Garantie incapacité temporaire

Article modifié par l'avenant n°29 signé le 3 novembre 2016, agréé par arrêté du 1^{er} mars 2017 publié au JO du 5 mars 2017 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

A compter du 1^{er} janvier 2018, l'employeur doit verser à échéance mensuelle le montant des indemnités journalières complémentaires dues au titre de la garantie incapacité. Pour cela, le salarié doit lui remettre le relevé de prestations de sécurité sociale dans les 3 mois suivant le mois concerné. A défaut l'employeur est en droit de suspendre l'avance des prestations dues au titre de la garantie incapacité.

Article 2.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois et, quelle que soit son ancienneté.

Article 2.2. Définition de la garantie incapacité

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la Sécurité sociale, les salariés ont droit à indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Article 2.3. Point de départ du service des prestations

Dès la fin de la garantie maintien de salaire total pour les salariés ayant plus de six mois d'ancienneté, tel que prévu par l'article VII.1.1. du présent texte.

Pour les salariés n'ayant pas six mois d'ancienneté : à compter du 31^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

Article 2.4. Durée du service des prestations

Les prestations sont versées jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail au plus tard.

Article 2.5. Montant des prestations

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Le montant des indemnités journalières « incapacité de travail », y compris les prestations brutes de Sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 70 % du salaire brut.

En aucun cas le salarié ne peut percevoir plus de 100% de son salaire net mensuel.

Article 2.6. Financement

Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance l'intégralité de la garantie incapacité temporaire de travail.

Commission de suivi du régime de prévoyance de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services a domicile (BAD)

5 juillet 2012

Avis n°1/2012

Sur la garantie incapacité temporaire

L'article VII.2. précise les modalités de mise en œuvre de la garantie incapacité temporaire.

L'article VII.2.2. Définition de la garantie incapacité précise ainsi « *en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident professionnel ou non, indemnisé ou non par la sécurité sociale, les salariés ont droit à indemnités journalières dans les conditions suivantes :...* »

L'article VII.2.5. Montant des prestations précise « *le montant des indemnités journalières « incapacité de travail », y compris les prestations brutes de sécurité sociale (réelles ou reconstituées de manière théorique pour les salariés n'ouvrant pas droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale car effectuant moins de 200 heures par trimestre ou n'ayant pas suffisamment cotisé) et l'éventuel salaire à temps partiel s'élève à 73% du salaire brut....* »

Les partenaires sociaux signataires du présent avis, réunis le 5 juillet 2012, précisent comme indiqué dans les conditions générales et la notice d'information du régime maintien de salaire et prévoyance que l'objet de la garantie est le suivant :

Si le salarié se trouve temporairement dans l'incapacité totale d'exercer toute activité professionnelle par suite de maladie ou d'accident, d'ordre professionnel ou non, pris en charge ou non par la Sécurité sociale (dans ce cas au profit des salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant), l'Organisme assureur verse des indemnités journalières dans les conditions définies par le régime de prévoyance.

Il est donc convenu que la garantie incapacité temporaire ne s'applique qu'aux salariés dont l'arrêt de travail est pris en compte par la sécurité sociale à la seule exception des salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant.

Article 3. Garantie invalidité

Article 3.1. Personnel concerné

Tout salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué.

Article 3.2. Définition de la garantie

En cas d'invalidité permanente reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin contrôleur des organismes gestionnaires du régime, sur avis du médecin traitant, l'organisme assureur verse une rente complémentaire à celle versée par la Sécurité sociale jusqu'au service de la pension vieillesse, allouée en cas d'inaptitude au travail.

Article 3.3. Montant des prestations

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015 et par l'avenant n°46 signé le 21 janvier 2021, agréé par arrêté du 19 avril 2021 publié au JO du 16 mai 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021

En cas d'Invalidité ou d'une Incapacité Permanente Professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % de l'assuré cadre ou non cadre reconnue et notifiée par la Sécurité sociale, l'organisme assureur verse une rente complétant le cas échéant celle de la Sécurité sociale, afin de compenser la perte de salaire. Le montant de la prestation, y compris les prestations brutes Sécurité sociale est défini comme suit :

a. En cas d'invalidité de 1ère catégorie :

3/5 du montant de la rente retenue pour la 2ème catégorie.

b. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP compris entre 33 % et 66 % :

$(R \times 3 N)/2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2ème catégorie, et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la sécurité sociale).

c. En cas d'invalidité de 2ème catégorie :

70 % du salaire brut de référence.

d. En cas d'invalidité de 3ème catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 % :

75 % du salaire brut de référence.

Le total perçu par le salarié (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires) ne saurait excéder son salaire net d'activité.

Article 4. Clause communes aux garanties incapacité - invalidité

Article 4.1. Salaire de référence

Le calcul des prestations se fait sur le salaire brut moyen tranches A et B soumis à cotisations et perçu au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Lorsque la période de 12 mois est incomplète, le salaire de référence est reconstitué sur la base du salaire brut moyen (tranches A et B) du ou des derniers mois civils d'activité ayant donné lieu à cotisations, y compris les éventuels éléments variables de rémunération

Article 4.2. Limitation des prestations

Le total des prestations perçues par l'assuré (sécurité sociale, éventuel salaire à temps partiel ou revenu de remplacement et prestations complémentaires versées par l'organisme assureur) ne saurait excéder 100% de son salaire net mensuel.

Mise à jour – mai 2024

Article 4.3. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC.
La première revalorisation des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181^{ème} jour d'arrêt de travail comme indiqué dans le protocole de gestion administrative.

Article 5. Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie

Article 5.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Article 5.2. Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital dont le montant est fixé à 200 % du salaire annuel brut de référence.

Le capital ainsi calculé est versé, au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de désignation de bénéficiaire(s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, le capital est versé dans l'ordre suivant :

- à son conjoint non séparé de corps judiciairement ;
- au partenaire de PACS ;
- au concubin tel que défini à l'article VII.20.1 ;
- à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;
- à défaut, à ses parents, par parts égales ;
- à défaut, à ses grands- parents, par parts égales ;
- et à défaut, à ses héritiers suivant la dévolution successorale.

Article 5.3. Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA)

La Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) correspond à l'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale ou par le médecin conseil de l'organisme assureur. Elle est assimilée au décès et donne lieu au versement par anticipation du capital décès. Ce versement met fin à la garantie décès.

Article 5.4. Salaire de référence

Le salaire servant de base au calcul des prestations est le salaire brut tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA).

Lorsqu'une période d'arrêt de travail pour maladie ou accident intervient avant la survenance d'un décès ou d'une Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA), le salaire de référence retenu est celui précédant la date d'arrêt de travail.

Ce salaire est revalorisé en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC constatée entre la date de début de l'arrêt de travail et la date de l'évènement ouvrant droit à prestations.

Si le salarié ne compte pas 12 mois d'ancienneté, le salaire de référence est reconstitué à partir de la moyenne mensuelle des salaires bruts (tranches A et B) versés, y compris les éventuels éléments variables de rémunération.

Article 6. Garantie rente éducation

Article 6.1. Personnel concerné

Tout salarié, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué par mois, et quelle que soit l'ancienneté.

Article 6.2. Définition de la garantie

En cas de décès ou de Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) d'un salarié, telle que définie ci-dessus, il sera versé au profit de chaque enfant fiscalement à charge une rente temporaire dont le montant est fixé à :

- 10 % du salaire de référence tel que défini pour la garantie Décès, jusqu'à 17 ans révolus
- 15% du salaire de référence tel que défini pour la garantie Décès, entre 18 ans et 25 ans révolus.

Article 6.3. Durée de la prestation

La rente est versée à chaque enfant à charge (au sens fiscal du terme) :

- jusqu'au 18^{ème} anniversaire,
- jusqu'au 26^{ème} anniversaire sous réserve qu'ils remplissent les conditions énoncées ci-après dans le paragraphe consacré à la définition des enfants à charge.
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 26^{ème} anniversaire, équivalente à l'invalidité de deuxième ou troisième catégorie de la Sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidé civil, sous réserve d'être âgé de moins de 26 ans à la date du décès du salarié.

Article 6.4. Définition des enfants à charge

Lorsque les garanties prennent en compte les enfants à charge au moment du décès du salarié, sont considérés comme tels dans les cas suivants :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis - c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs - du salarié décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du salarié, les enfants du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire, sans condition.
- du 18^{ème} jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire, et sous condition,

➤ soit :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du Pôle Emploi comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un Etablissement et Service d'Aide par le Travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- En tout état de cause, les enfants répondant aux définitions et conditions ci-dessus doivent obligatoirement être également à la charge au sens fiscal du terme du bénéficiaire.

Article 6.5. Revalorisation des rentes éducation :

Les rentes éducation sont soumises à une revalorisation propre à l'OCIRP :
Les rentes sont revalorisées chaque année au 1er janvier et au 1er juillet selon les coefficients fixés par le conseil d'administration de l'Union-OCIRP.

Article 7. Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail

Article 7.2. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès

Les garanties du régime de prévoyance conventionnel en cas de décès, telles que définies aux articles VII.5 et VII.6., sont maintenues en cas de résiliation du contrat d'assurance ou du non-renouvellement de la désignation des organismes assureurs cités à l'article VII.12., au salarié ou ancien salarié en arrêt de travail pour maladie, accident, invalidité bénéficiant des prestations complémentaires d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Article 7.3. Définition de la garantie décès

La garantie maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non renouvellement de la désignation s'applique à tout décès survenu à compter de la date d'effet du régime de prévoyance.

N'entre pas dans le maintien de la garantie en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non renouvellement de la désignation, la Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) du salarié ou de l'ancien salarié survenant postérieurement à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non renouvellement de la désignation.

La revalorisation du salaire de référence servant au calcul des prestations cesse à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance ou du non renouvellement de la désignation.

Les exclusions de garanties prévues par l'accord, s'appliquent également à la garantie décès maintenue en cas de résiliation du contrat d'assurance ou de non renouvellement de la désignation.

La garantie décès, telle que définie ci-dessus, est maintenue :

- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail indemnisé pour incapacité de travail par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- en cas d'invalidité indemnisée à titre complémentaire, par l'organisme assureur de l'adhérent ;
- dans tous les cas, jusqu'à la date d'acquisition de la pension du régime de base d'assurance vieillesse.

Article 8. Risques en cours à la date d'effet du régime

Les entreprises ou organismes employeurs privés à but non lucratif qui rejoignent le régime conventionnel alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt de travail à la prise d'effet des présentes garanties devront en faire la déclaration auprès de leur organisme assureur, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Au vu de cette déclaration et selon le cas, seront garantis à la prise d'effet de l'adhésion de l'entreprise :

- L'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes éducation et capitaux décès prévus au présent article) au profit des salariés en arrêt de travail et indemnisés à ce titre par la Sécurité sociale (ou non pour les salariés n'ayant pas droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale en raison du nombre d'heures travaillées ou du montant des cotisations insuffisant) et dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet de l'adhésion, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes d'invalidité, rentes d'éducation en cours de service versées au titre d'un contrat précédent souscrit par l'adhérent, auprès d'un organisme assureur autre que ceux désignés à l'article 12 ci-après ;
- L'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre prévue par un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'adhérent, au profit des salariés en arrêt de travail dont le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'effet de l'adhésion.

Ces dispositions ne seront accordées qu'aux structures qui adhéreront au présent régime au plus tard 12 mois après l'entrée en vigueur de la présente convention. Au-delà de cette date, la prise en compte des garanties décès, incapacité de travail, invalidité au titre des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par la structure d'une cotisation spécifique correspondant à la couverture de ces risques, calculée par les organismes désignés.

Les indemnisations accordées au titre des risques en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de la structure au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique, réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du présent régime, présenteront à la commission paritaire de gestion les impacts financiers de ces reprises d'encours.

Article 9. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Article 9.1. Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Les garanties définies au présent régime de maintien de salaire et de prévoyance sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien total ou partiel de rémunération, ou de prestations en espèces de la Sécurité sociale (ou d'une prise en charge à titre complémentaire sur décision du médecin contrôleur/ ou conseil de l'Organisme Assureur).

Dans ce cas, la contribution de l'employeur doit être maintenue et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation calculée selon les règles du régime de prévoyance conventionnel, et ce pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée, sauf cas d'exonération de la totalité de la cotisation telle que définie à l'article 11.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que son contrat de travail n'est pas rompu.
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient durant la période d'assurance et lorsque les prestations de la Sécurité sociale au titre de la maladie, de l'accident, de l'invalidité, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

Article 9.2. Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Dans tous les autres cas de suspensions du contrat de travail des salariés non indemnisés (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sans solde tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié.....) , les garanties sont suspendues de plein droit en cas de suspension du contrat de travail de l'intéressé et aucune cotisation n'est due.

Les arrêts de travail ou le décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre du régime de prévoyance conventionnel de la BAD.

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties reprennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé.

Article 9.3. Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension de contrat de travail non indemnisée

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Les garanties prévues en cas de décès (capital et rentes éducation) peuvent être maintenues aux salariés en suspension de contrat de travail ne donnant pas lieu à indemnisation, sous réserve que le salarié en fasse la demande dans le mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail et sous réserve du paiement de la totalité de la cotisation correspondante par ce même salarié.

La cotisation afférente aux garanties décès (capital et rentes éducation) est celle appliquée pour les salariés en activité. Le salaire servant de base au calcul des prestations et des cotisations est le salaire brut total tranches A et B perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de la suspension du contrat de travail et ayant donné lieu à cotisations.

Article 9.4. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L 911- 8 du code de la Sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants-droits) bénéficie du maintien des garanties prévoyance dans les conditions ci-après.

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du 1er Juin 2015.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article VII.11.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

C. Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance

Article 10. Exclusions - Prescription

Les exclusions applicables au contrat pour les différents risques décès et arrêt de travail sont les suivantes :

Ne sont pas garanties, les conséquences limitativement énumérées ci-après :

- d'une guerre ou d'une guerre civile, française ou étrangère ;
- de la désintégration du noyau atomique ;
- d'accidents ou maladies dus aux effets directs ou indirects d'explosion, de chaleur ou de radiations provenant d'une transmutation du noyau de l'atome, telles que par exemple la fission, la fusion, la radioactivité, ou du fait de radiations provoquées par l'accélération artificielle de particules atomiques ;
- des accidents et maladies régis par la législation sur les pensions militaires et ceux survenant à l'occasion d'exercices de préparation militaire ou en résultant.

Le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale pour l'homicide volontaire ou la tentative d'homicide volontaire de l'assuré est déchu de tout droit au capital décès ou rente éducation. Le capital est versé aux autres bénéficiaires, à l'exception de ceux reconnus comme co-auteurs ou complices.

Toutes actions et demandes de prestations concernant les garanties souscrites par l'entreprise ne sont plus recevables dans un délai de 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance.

Pour la mise en œuvre du délai de prescription, il est fait application des dispositions prévues à l'article L.932-13 du code de la Sécurité sociale et à l'article L.221-11 du code de la Mutualité.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit de l'assuré décédé et à 5 ans en cas d'incapacité de travail.

Article 11. Cotisation et répartition des cotisations

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

par l'avenant n°42 signé le 2 octobre 2019, agréé par arrêté du 20 décembre 2019 publié au JO du 2 janvier 2020 et étendu par arrêté du 3 juin 2022 publié au JO du 17 juin 2022

et par l'avenant n°46 signé le 21 janvier 2021, agréé par arrêté du 19 avril 2021 publié au JO du 16 mai 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021

Article 11.1 : Cotisation et répartition des cotisations

Article modifié par l'avenant n°55 signé le 24 octobre 2022, agréé par décision tacite confirmée par arrêté du 12 mai 2023 publié au JO du 20 mai 2023

Considérant que le risque invalidité constitue, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, un risque majeur lourd de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, que la cotisation liée à ce risque serait majoritairement financée par l'employeur en contrepartie d'une prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation du risque incapacité temporaire de travail.

Le taux de 5,18 % Tranche 1 et Tranche 2, exprimé en pourcentage du salaire brut, est réparti comme suit :

Garanties	Employeur	Salarié	TOTAL
Maintenu de revenu	1,51%	-	1,51%

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Incapacité	-	1,12%	1,12%
Invalidité	1,47%	0,35%	1,82%
Décès	0,29%	-	0,29%
Rente éducation OCIRP	0,08%	-	0,08%
Maintien garantie décès	0,02%	-	0,02%
Mutualisation (Passif)	0,03%	-	0,03%
Portabilité	0,21%	0,10%	0,31%
TOTAL	3,61%	1,57%	5,18%

La tranche 2 (T2) est limitée à 4 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).

Article 11.2 : réservé

Article 11.3 : réservé

Article 11.3.1 Frais et chargements de gestion

Article ajouté par l'avenant n°45 signé le 24 septembre 2020, agréé par arrêté du 4 février 2021 publié au JO du 19 février 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021

Les cotisations permettant de financer le régime de protection sociale complémentaire maintien de salaire et prévoyance doivent intégrer des frais (acquisition, communication, distribution assurance) et charges de gestion à hauteur maximum de 10,50% des cotisations brutes encaissées. Ces frais ne pourront pas être supérieurs.

Article 11.4

Les partenaires sociaux et les organismes assureurs de la branche mettent en place des actions de prévention en matière de conditions de travail et santé au travail, ainsi qu'un plan d'accompagnement de retour à l'emploi des salariés en ayant subi un ou plusieurs arrêts de travail d'une durée cumulée au moins égale à 60 jours.

La commission de suivi du régime de prévoyance sera informée semestriellement des actions mises en place et des résultats obtenus.

Article 11.5

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place des outils sur la prévention de la pénibilité et des risques psycho sociaux. Ces outils seront présentés lors de journées régionales animées paritairement.

Article 12. Gestion du régime

Sont désignés pour assurer les risques Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès, les organismes suivants :

- AG2R Prévoyance

Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale,
Siège social : 35 bd Brune – 75014 PARIS

- **Aprionis Prévoyance**, issue de la fusion de IONIS Prévoyance avec APRI Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale, siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier - 92240 Malakoff.

Remarque UNA :

Aprionis devenu Malakoff Humanis a résilié l'ensemble des contrats de prévoyance et santé relevant de la CCB en 2022. Cet organisme figure toujours dans le texte de la CCB en tant qu'organisme désigné puisque le texte conventionnel n'a pas été modifié par les partenaires sociaux mais en pratique il n'est plus possible de contracter auprès de Malakoff Humanis un contrat mutualisé de branche.

- U.N.P.M.F*

Union soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, enregistrée au Registre National des Mutuelles sous le n° 442 574 166

Siège social : 255, rue de Vaugirard – 75015 PARIS

*La gestion est confiée à la Mutuelle Chorum 56-60 Rue Nationale -75013 Paris

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article I.2 du chapitre 2 du Titre I de la CCN.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.

Les associations, fédérations et groupements adhérant à l'Union Nationale ADMR continuent d'adhérer et adhéreront pour leur régime de prévoyance auprès d'AG2R Prévoyance (organisme assureur précédemment désigné) sous réserve de la mise à niveau des garanties et taux de cotisation prévus à la présente convention collective de branche.

Est désigné pour assurer la garantie Rente éducation :

- L'Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance (OCIRP), Union d'institutions de prévoyance relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale et agréée par le ministre chargé de la sécurité sociale et dont le siège est à Paris 10, rue Cambacérès – 75008.

Les organismes précédemment désignés, assureurs des garanties Maintien de salaire, Incapacité, Invalidité et Décès, agissent pour le compte de l'OCIRP en qualité d'organismes gestionnaires.

Est désigné comme organisme réassureur commun :

- CNP Assurance

Société anonyme au capital de 594 151 292 € entièrement libéré

Entreprise régie par le Code des Assurances

341 737 062 RCS Paris

Siège social : 4, place Raoul Dautry – 75716 PARIS CEDEX 15

Contrat d'assurance et de gestion administrative

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités d'assurance font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le contrat d'assurance et de gestion administrative conclu entre les signataires de la présente convention et les organismes désignés ci-dessus.

Article 12.1. Comptes de résultats et statistiques

Mise à jour – mai 2024

Article ajouté par l'avenant n°45 signé le 24 septembre 2020, agréé par arrêté du 4 février 2021 publié au JO du 19 février 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021

L'organisme assureur établit annuellement un compte de résultats présenté par exercice comptable et par exercice de survenance. Ces comptes de résultats de l'exercice N doivent obligatoirement être transmis et présentés annuellement aux partenaires sociaux de la branche, au plus tard le 30 juin N+1.

Le solde technique du compte de résultats présenté par exercice comptable est déterminé comme la différence entre les produits (cotisations brutes encaissées, les intérêts techniques et les provisions d'ouverture) et les charges (prestations versées, frais et charge de gestion et les provisions de clôture).

L'organisme assureur établira des comptes de résultats spécifiques et les transmettra au plus tard le 30 juin aux partenaires sociaux de la branche.

Au titre du suivi et du pilotage du régime, l'organisme assureur transmet obligatoirement l'ensemble des données suivantes :

- La liste des sinistres indemnisés au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre N ;
- La liste des provisions mathématiques constituées ;
- Les modalités et règles d'inventaire ;
- Les hypothèses retenues pour le calcul des provisions techniques (tables, taux, triangle de cadencement, méthode...) ;
- La décomposition des frais et chargements de gestion sur le régime (frais d'acquisition, d'intermédiation, de gestion et d'assurance)
- Statistiques sur la population assurée (âge, sexe...) au cours de l'exercice N et N-1 ;
- Statistiques sur les sinistres (nombres, âge, évolution N/N-1, les risques en cours,...).

Ces éléments sont transmis annuellement et au plus tard le 30 juin N+1 au titre de l'exercice N, aux partenaires sociaux de la branche.

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui ont contractualisé pour leur régime de maintien de salaire et de prévoyance avec d'autres organismes gestionnaires que ceux précisés à l'article 12 du titre VII, sont soumis aux mêmes obligations. Leur assureur doit se conformer aux modalités de présentation des comptes de résultats, d'élaboration des statistiques tels que définis ci-dessus.

Dans les entreprises ne bénéficiant pas de la mutualisation de leur régime au sein de la branche, ces éléments sont transmis annuellement par l'assureur à l'employeur et aux élus de la structure, au plus tard le 30 juin N+1 au titre de l'exercice N.

Article 13. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.

A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois à l'avance, au regard de la date d'échéance, pour étudier le rapport spécial des organismes désignés sur les comptes de résultat de la période écoulée et sur les perspectives d'évolution du régime.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

En cas de dénonciation de la désignation, les prestations Incapacité, Invalidité et Rente éducation en cours continueront à être servies à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non renouvellement. De même, le ou les anciens organismes assureurs maintiendront les garanties capital décès et rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rente d'invalidité à la date de résiliation ou de non renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront avec le nouvel organisme assureur, la poursuite des revalorisations portant sur ces mêmes prestations, ainsi que le maintien des garanties capital Décès et Rente éducation au profit de tous les bénéficiaires d'indemnités journalières ou de Rente d'invalidité ou d'Incapacité permanente.

Article 14. Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

Article modifié par l'avenant n°45 signé le 24 septembre 2020, agréé par arrêté du 4 février 2021 publié au JO du 19 février 2021 et étendu par arrêté du 26 novembre 2021 publié au JO du 11 décembre 2021

Article 14.1 Fonds social de branche

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de prévoyance visés à l'article VII.12. de la présente convention. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans le protocole de gestion administrative spécifique, conclu entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Les cotisations permettant de financer le régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance doivent obligatoirement permettre de financer un fonds social dédié.

Le fonds social dédié est financé à hauteur de 0,60% des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- Aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- Aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- Aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- Aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- Aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de

prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ce fonds social fait l'objet d'un suivi technique et financier annuel. Un compte de résultats spécifique est annuellement produit et présenté. La gestion de ce fond est confiée à la commission paritaire de suivi de la branche pour les entreprises bénéficiaires de la mutualisation au sein du régime de protection sociale complémentaire de maintien de salaire et de prévoyance de la branche.

Article 14.2 Fonds social des entreprises n'entrant dans la mutualisation de branche

Les structures couvertes par le champ d'application de la convention collective de branche et qui n'ont pas contractualisé pour leur régime de prévoyance avec les organismes gestionnaires précisés à l'article 12 du titre VII n'entrent pas dans la mutualisation de branche et ne bénéficient du fonds social de branche de prévoyance.

De fait, ils doivent mettre en place un fonds social dédié aux bénéfices de leurs salariés et indépendant de celui de la branche.

Ce fonds social d'entreprise dédié à la prévoyance est financé à hauteur de 0,60% des cotisations brutes encaissées et des produits financiers annuels et doit obligatoirement prendre en charge les prestations individuelles suivantes :

- Aide au maximum de 1 000 € en cas de reconnaissance d'affection de longue durée ;
- Aide au maximum de 500 à 700 € en cas d'hospitalisation d'au moins 3 jours ;
- Aide au maximum de 1 500 € en cas d'obtention du statut de travailleur handicapé ;
- Aide au maximum de 1 000 € en cas de salarié aidant familial ;
- Aide au maximum de 1 500 € en cas d'acquisition d'un véhicule personnel de moins de 10 ans utilisé dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 500 € pour la réparation d'un véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 200 € pour la location d'un véhicule de remplacement dans le cadre professionnel ;
- Aide au maximum de 200 € pour la prise en charge de consultations d'un médecin liées à des douleurs musculaires.

Toutes ces prestations obligatoirement proposées dans le cadre d'un fonds social d'entreprise sont soumises à une condition de revenu fiscal de référence. Ce dernier ne doit pas excéder 16 000 € maximum par part fiscale.

Des prestations collectives devront également être prises en charge par le fonds social d'entreprise et notamment des stages de préventions des risques routiers, des réunions de prévention et de dépistage des douleurs musculaires, des conseils sur l'adaptation du logement en cas de handicap.

Ces entreprises doivent également confier la gestion de ce fond social de prévoyance à une commission paritaire de prévoyance au sein de l'entreprise. Cette commission se réunira à minima 3 fois par an.

Article 15. La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

La commission paritaire nationale de suivi du régime de prévoyance est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la Branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Chapitre 2 Complémentaire santé

Les dispositions du présent chapitre définissent le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire pour les salariés de la branche de l'aide à domicile à l'exception de ceux visés à l'article VII.17.2 du présent chapitre.

Elles répondent aux objectifs suivants :

- permettre aux salariés de la branche l'accès à des garanties de protection sociale complémentaire ;
- mutualiser, au niveau professionnel, le risque maladie et les frais qui peuvent en découler afin de faciliter la mise en place de tels régimes au niveau des entreprises de la branche, et ce, sans considération notamment de l'état de santé ou de l'âge de leurs salariés.

Article 16. Champ d'application du régime de complémentaire santé

Article modifié par l'avenant n°16 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Le présent régime s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, au bénéfice des salariés et personnes tels que définis à l'article 2, pour les frais de santé engagés à compter de l'entrée en vigueur du présent régime et sa mise en place dans l'entreprise.

Article 17. Les bénéficiaires de la garantie

Article modifié par l'avenant n°60 signé le 7 juillet 2023, agréé par arrêté du 31 octobre 2023 publié au JO du 11 novembre 2023

Article 17.1 Bénéficiaires à titre obligatoire

L'affiliation des salariés au régime obligatoire de base, telle que visée à l'article 23.1, est obligatoire dès leur embauche dans l'entreprise.

Les salariés placés dans une situation visée à l'article 17.2 ont la possibilité de refuser d'être affilié au régime collectif en vigueur chez leur employeur, quelle que soit leur date d'embauche.

Article 17.2 Les cas dérogatoires / les dispenses d'affiliation

Les dispenses d'affiliation au régime Complémentaire santé collectif sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Elles doivent relever du libre choix du salarié, ce qui implique que chaque dispense résulte d'une demande écrite du salarié traduisant un consentement libre et éclairé de ce dernier, pour la renonciation aux garanties collectives de complémentaire santé

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Peuvent solliciter une dispense d'affiliation, quelle que soit leur date :

A) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée, avec l'obligation spécifique pour ceux titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties, en produisant tous documents utiles ;

B) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'affiliation au régime collectif obligatoire en vigueur dans son entreprise les conduirait à s'acquitter, au titre de l'ensemble des régimes de protection sociale complémentaires institués dans l'entreprise, d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

C) Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (Complémentaire Santé Solidaire C2S). La dispense d'affiliation, qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette couverture complémentaire ;

D) Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties par l'employeur, ou au moment de leur embauche si elle est postérieure, et qui en justifient auprès de leur employeur. La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel en cours à cette date ;

E) A condition de le justifier annuellement auprès de leur employeur, les salariés qui bénéficient par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, de prestations dans le cadre d'un dispositif de remboursement de frais de santé complémentaire remplissant les conditions mentionnées au quatrième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

F) Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation ne peut jouer que si la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une entreprise prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire.

G) Les salariés qui, au moment de leur embauche, bénéficient pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayant droit, d'une couverture de frais de santé complémentaire au titre d'un autre emploi, relevant de l'un des dispositifs suivants :

- Régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle ;
- Régime complémentaire d'assurance maladie des Industries électriques et gazières ;
- Régime de prévoyance de la Fonction publique territoriale issu du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 ;
- Contrat d'assurance de groupe dit « Madelin » issu de la loi 94-126 du 11 février 1994.

Les facultés de dispenses mentionnées aux points C et E s'exercent indépendamment de la date à laquelle la situation personnelle du salarié lui permet de respecter les conditions requises. Ainsi, un salarié déjà affilié au régime aura la possibilité de demander le bénéfice de ces dispenses d'affiliation pour l'avenir.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être valablement accordée.

L'employeur a l'obligation de proposer à tous les salariés y compris à ceux répondant à l'un au moins des cas de dispense ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé. Il devra dans tous les cas se faire remettre, au plus tard dans les 30 jours qui suivent la proposition d'affiliation, un écrit signé par chacun des salariés concernés, accompagné des éventuels justificatifs nécessaires, stipulant leur refus d'affiliation et le motif exact de dispense parmi ceux listés ci-dessus.

Les salariés peuvent à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur affiliation au régime frais de santé obligatoire en vigueur. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois qui suit leur demande. En tout état de cause, ces salariés sont tenus de cotiser et d'être affiliés au régime de remboursement de frais de santé lorsqu'ils cessent de justifier de leur situation.

Article 17.3. Versement santé

Article modifié par l'avenant n°30 signé le 3 novembre 2016, agréé par arrêté du 1^{er} mars 2017 publié au JO du 5 mars 2017 et étendu par arrêté du 28 avril 2017 publié au JO du 10 mai 2017

Conformément à l'article L 911-7-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du versement santé les salariés en contrat à durée déterminée ou en contrat de mission dont la durée du contrat est inférieure à 3 mois.

Ces salariés doivent faire valoir leur faculté de dispense, tel que prévu à l'article précédent, et justifier d'une couverture en matière de frais de santé « responsable », respectant les conditions légales et réglementaires de ce type de contrat notamment l'article L 871-1 du code de la sécurité sociale. Ces salariés peuvent demander à bénéficier du versement santé dont les conditions et montants sont définis aux articles D 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ce versement ne peut être cumulé avec le bénéfice d'une couverture CMUC, ACS, d'une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit, ou d'une couverture complémentaire donnant lieu à la participation financière d'une collectivité publique.

Ce versement santé payé par l'employeur, si le salarié justifie des éléments cités ci-dessus, bénéficie du régime social et fiscal attaché à la contribution de l'employeur respectant les conditions de l'article L 242-1 alinéa 6 du code de la sécurité sociale.

Article 18. Amélioration de la couverture frais de santé du salarié

Article modifié par l'avenant n°60 signé le 7 juillet 2023, agréé par arrêté du 31 octobre 2023 publié au JO du 11 novembre 2023

Chaque salarié bénéficiaire du régime de base peut améliorer sa couverture frais de santé à titre facultatif et individuel en souscrivant. l'une des formules « Confort » ou « Confort Plus » respectivement détaillées aux articles 23.2 et 23.3 du présent chapitre.

L'extension prend effet :

- au plus tôt, à la date d'affiliation au présent régime lorsque la demande est faite concomitamment ;
- à défaut, au premier jour du mois qui suit la date de réception de la demande d'extension par l'organisme assureur.

La cotisation finançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée directement par ses soins à l'organisme assureur.

Article 19. Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

Article modifié par l'avenant n°16 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Le conjoint et les enfants à charge du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite à titre individuel par chaque salarié.

Chaque salarié peut opter pour une extension de la garantie frais de santé à :

- son conjoint ;

Et/ou

- ses enfants.

La notion de conjoint et enfants à charge étant comprise au sens du présent régime.

Concernant les personnes couvertes à titre individuel et facultatif, les droits à garanties sont ouverts au plus tôt :

- à la même date que ceux du salarié si le choix est fait lors de l'affiliation de ce dernier ;
- au premier jour du mois qui suit la date de réception par l'organisme désigné de la demande d'extension si elle est faite à une date différente de l'affiliation du salarié.

En tout état de cause, les personnes couvertes à titre facultatif par l'extension du régime bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit est à la charge exclusive du salarié. Elle doit être payée à l'organisme désigné.

Article 20. Définition du conjoint et des enfants à charge

Article 20.1. Conjoint

Est considéré comme conjoint :

- le conjoint du salarié marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;
- le concubin du salarié vivant maritalement sous le même toit, sous réserve que le concubin et le salarié soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire depuis plus de 1 an et que le domicile fiscal des 2 concubins soit le même. La condition de durée de 1 an est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle ;
- le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 20.2. Enfants à charge

Sont réputés à charge du salarié les enfants légitimes, reconnus ou adoptés, ainsi que ceux de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint ait l'enfant en résidence ou s'il s'agit d'enfants du salarié, que celui-ci participe effectivement à leur entretien par le service d'une pension alimentaire.

Les enfants ainsi définis doivent :

- être à charge au sens de la législation sociale
- ou, s'ils sont âgés de plus de 18 ans et de moins de 26 ans :

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

- poursuivre leurs études et être inscrits à ce titre au régime de Sécurité sociale des étudiants ;
 - ou,
 - être à la recherche d'un premier emploi et inscrits à ce titre à Pôle Emploi ;
 - ou,
 - être sous contrat de formation en alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation...) ;
 - ou,
 - lorsqu'ils se livrent à une activité rémunérée, que celle-ci leur procure un revenu inférieur au revenu de solidarité active (RSA) mensuel versé aux personnes sans activité.
- quel que soit leur âge, s'ils sont infirmes et titulaires de la carte d'invalidité prévue à l'article L.241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Article 21. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé

Article modifié par l'avenant n°16 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Article 21.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité

Le présent article définit les modalités d'application du dispositif de portabilité instauré par l'article L 911- 8 du code de la Sécurité sociale. En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié (à l'exclusion des ayants-droits) bénéficie du maintien des garanties du régime « base prime » dans les conditions ci-après.

Le présent dispositif de portabilité s'applique aux cessations de contrat de travail, telles que définies précédemment, qui interviennent à compter du **1^{er} Juin 2014**.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des assurés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

Le maintien des garanties prend effet à compter de la date de cessation du contrat de travail.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant, arrondis au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues dans le présent article et conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

Mise à jour – mai 2024

- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'employeur de son statut de demandeur d'emploi
- en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité du présent régime obligatoire est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définies à l'article VII.28-1.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En cas de changement d'organisme assureur, les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 21.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la LOI EVIN

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n°89-1009 du 31 Décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme désigné dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du salarié ou dans les 6 mois suivant la fin de la période de portabilité définie à l'article VII.21.1 précédent.

Les prestations maintenues seront identiques à celles prévues par le présent régime au profit des salariés.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande et les conditions tarifaires de ce maintien.

Article 22. Conditions de la garantie frais de santé

Les remboursements sont mentionnés dans le tableau ci-après, ils incluent les prestations de la Sécurité sociale.

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses, soins ou interventions, non prises en charge par la Sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties.

Le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité sociale et complémentaires ne peut excéder pour chaque acte les frais réels engagés.

Par ailleurs, la garantie frais de santé respecte les conditions énumérées aux articles L. 871-1, R 871-1 et R 871-2 du code de la Sécurité sociale, pour les contrats dits

« responsables » permettant ainsi de bénéficier dans les conditions et limites prévues par la législation en vigueur à la date de prise d'effet du présent régime, de :

- l'exonération des charges sociales sur les cotisations pour l'employeur
- la déductibilité des cotisations du revenu net imposable, pour le salarié

Article 23. Tableau des garanties

Article modifié par l'avenant n°60 signé le 7 juillet 2023, agréé par arrêté du 31 octobre 2023 publié au JO du 11 novembre 2023

Les garanties du régime complémentaire santé de la Branche sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de la Sécurité sociale française en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les garanties sont exprimées remboursements de la Sécurité sociale inclus et sont présentées dans les tableaux annexés selon trois niveaux de remboursements :

- régime de base ;
- option confort ;
- option confort plus.

Le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du régime complémentaire et de tout autre organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées.

Article 23.1 - Régime DE BASE

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Hospitalisation		
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	160% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	140% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Forfait patient urgences	Frais réels	
Séjours		
- Frais de séjour	150% BR	
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Forfait journalier hospitalier pour durée illimitée dans les établissements de santé
- Chambre particulière (par jour) selon service :		
Médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie	1,5% PMSS/jour	Hors ambulatoire Dans la limite des tarifs signés par convention Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par événement générateur en médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation (convalescence, rééducation, ...) et psychiatrie
Maternité	2% PMSS/jour	Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en maternité. Au-delà des 6 jours, la prise en charge sera identique et dans les mêmes conditions que pour la médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie
- Frais d'accompagnement (par jour)	Néant	Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	160% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	140% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sage-femmes	100% BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
Analyses et examens de laboratoire	100% BR	
Actes d'imagerie et d'échographie		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	100% BR	
Transport	100% BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Dentaire		
Soins et prothèses 100 % Santé ⁽²⁾		
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100 % Santé		
Panier à honoraires maîtrisés ⁽²⁾		
- Inlay, onlay	125% BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay-Core	125% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	300% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170% BR	
Panier à honoraires libres ⁽²⁾		
- Inlay, onlay	125% BR	
- Inlay-Core	125% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	300% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170% BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	275% BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie ⁽³⁾ , orthodontie, implantologie	Néant	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Optique		
<p>1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</p> <p>1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans.</p> <p>1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale)</p> <p>⁽⁴⁾ Détail du renouvellement de l'équipement</p>		
Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres ⁽⁶⁾		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	70 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	50 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B		
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B	100 % BR	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipostopis/verres iséiconiques)	100 % BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 2 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	2 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO		
	200 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Auditif		
Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment		
Équipement 100 % Santé ⁽⁸⁾ - Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Y compris les personnes de 20 ans
Équipement hors 100 % Santé ⁽⁹⁾ - Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	570 €	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
Accessoires, entretien, piles, réparations ⁽⁷⁾	100 % BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Base	Précisions
Prévention - Bien-être		
- Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO	100% BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*		
- Frais de traitement et honoraires	100% BR	
- Forfait hébergement et transport	100% BR	
Maternité		
- Allocation naissance	5% du PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
Fonds social		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle.</p> <p>Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

Grille optique Base

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Base Prime Montant en € par verre de classe B	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 ^(*)	50 €	38 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	92 €	81 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	54 €	43 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	54 €	43 €
		SPH > 0 et S > + 6	88 €	76 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	88 €	76 €
SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	97 €	86 €		
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	116 €	105 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	126 €	114 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	126 €	114 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	126 €	114 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	135 €	124 €
		SPH > 0 et S > + 8	135 €	124 €
SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	135 €	124 €		

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe

Légende

- * BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- * DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- * HLF : Honoraires Limites de Facturation
- * PLV : Prix limite de vente
- * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impli

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
- Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

Mise à jour – mai 2024

Article 23.2 - Régime CONFORT

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort	Précisions
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	185% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	165% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sage-femmes	100% BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
Analyses et examens de laboratoire		
Actes d'imagerie et d'échographie		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	100% BR	
Transport		
	100% BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort	Précisions
Dentaire		
Soins et prothèses 100 % Santé ⁽²⁾		
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	
Prothèses hors 100 % Santé		
Panier à honoraires maîtrisés ⁽²⁾		
- Inlay, onlay	135% BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay-Core	135% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	365% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	265% BR	
Panier à honoraires libres ⁽²⁾		
- Inlay, onlay	135% BR	
- Inlay-Core	135% BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	365% BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	265% BR	
Soins		
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR	
Autres actes remboursés par l'AMO		
- Orthodontie remboursée par l'AMO	400% BR	
Actes non remboursés par l'AMO		
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie ⁽³⁾ , orthodontie, implantologie	Forfait de 600 € par an et par bénéficiaire	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort	Précisions
Optique		
<p>1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</p> <p>1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans.</p> <p>1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale)</p> <p>⁽⁴⁾ Détail du renouvellement de l'équipement</p>		
Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Prestations d'appariage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres ⁽⁶⁾		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B		
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B	100 % BR	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipostopis/verres iséiconiques)	100 % BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 3% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	3 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO		
	600 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort	Précisions
Auditif		
Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment		
Équipement 100 % Santé ⁽⁸⁾ - Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Y compris les personnes de 20 ans
Équipement hors 100 % Santé ⁽⁹⁾ - Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	900 €	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
Accessoires, entretien, piles, réparations ⁽⁷⁾	100 % BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort	Précisions
Prévention - Bien-être		
- Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO	100% BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5% du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO*		
- Frais de traitement et honoraires	100% BR	
- Forfait hébergement et transport	100% BR + 10% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Maternité		
- Allocation naissance	10% PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
Fonds social		
<p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle.</p> <p>Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

Grille optique de l'option Confort

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Confort Montant en € par verre de classe B	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 ^(*)	70 €	54 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	130 €	115 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	76 €	61 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	76 €	61 €
		SPH > 0 et S > + 6	124 €	108 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	124 €	108 €
SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	137 €	122 €		
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	164 €	149 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	178 €	162 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	178 €	162 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	178 €	162 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	191 €	176 €
		SPH > 0 et S > + 8	191 €	176 €
SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	191 €	176 €		

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe

Légende

- * BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- * DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- * HLF : Honoraires Limites de Facturation
- * PLV : Prix limite de vente
- * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impli

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :
- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
 - Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

Mise à jour – mai 2024

Article 23.3 - Option CONFORT PLUS

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
Hospitalisation		
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Honoraires, actes et soins		
- Médecins signataires DPTM*	210% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	190% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Forfait patient urgences	Frais réels	
Séjours		
- Frais de séjour	350% BR	Forfait journalier hospitalier pour durée illimitée dans les établissements de santé
- Forfait journalier hospitalier	Frais réels	
- Chambre particulière (par jour) selon service :		
Médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie	3,5% PMSS/jour	Hors ambulatoire
Maternité	4% PMSS/jour	Dans la limite des tarifs signés par convention
- Frais d'accompagnement (par jour)	2% PMSS/jour	Durée limitée à 1 an par hospitalisation et par événement générateur en médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation (convalescence, rééducation, ...) et psychiatrie
		Durée limitée à 6 jours par hospitalisation en maternité.
		Au-delà des 6 jours, la prise en charge sera identique et dans les mêmes conditions que pour la médecine, chirurgie, soins de suite et réadaptation, psychiatrie
		Pour un accompagnant d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
Soins courants		
Honoraires médicaux		
Consultations et visites - Médecins généralistes		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes		
- Médecins signataires DPTM*	210% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	190% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sage-femmes	100% BR	
Honoraires paramédicaux		
- Auxiliaires médicaux	100% BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonParcoursPsy	100% BR	Consultations de psychologues conventionnés remboursées par la Sécurité sociale
Analyses et examens de laboratoire		
	100% BR	
Actes d'imagerie et d'échographie		
- Médecins signataires DPTM*	100% BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Actes techniques médicaux et de chirurgie		
- Médecins signataires DPTM*	120% BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	100% BR	
Participation du patient sur actes lourds	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €
Médicaments		
- Médicaments à Service Médical Rendu* important	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100% BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100% BR	
Pharmacie hors médicaments	100% BR	
Matériel médical		
- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	150% BR	
Transport		
	100% BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions	
Dentaire			
Soins et prothèses 100 % Santé ⁽²⁾			
- Inlay Core	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF* AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des HLF*	Actes soumis à des honoraires limites de facturation	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires			
Prothèses hors 100 % Santé			
Panier à honoraires maîtrisés ⁽²⁾			
- Inlay, onlay	165% BR		
- Inlay-Core	165% BR		
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	415% BR		
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	315% BR		
Panier à honoraires libres ⁽²⁾			
- Inlay, onlay	165% BR		
- Inlay-Core	165% BR		
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	415% BR		
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	315% BR		
Soins			
- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100% BR		
Autres actes remboursés par l'AMO			
- Orthodontie remboursée par l'AMO	450% BR		
Actes non remboursés par l'AMO			
- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie ⁽³⁾ , orthodontie, implantologie	Forfait de 1000 € par an et par bénéficiaire		

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
Optique		
<p>1 monture et 2 verres tous les deux ans de date à date pour les adultes de 16 ans et plus (période ramenée à un an en cas de renouvellement anticipé prévu à l'article L 165-1 du Code de la Sécurité sociale).</p> <p>1 monture et 2 verres tous les ans de date à date pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans.</p> <p>1 monture et 2 verres tous les 6 mois pour les enfants jusqu'à 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie, tous les ans dans tous les autres cas. (Art R. 871-2 du Code de la Sécurité sociale)</p> <p>⁽⁴⁾ Détail du renouvellement de l'équipement</p>		
Équipements 100 % santé (5) - verres et/ou monture Classe A		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres adulte (16 ans et plus) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Verres enfant (de moins de 16 ans) (Tous types de correction) ⁽⁴⁾	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Prestations d'appairage pour les verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Supplément pour verres avec filtres (Verres de classe A)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres ⁽⁶⁾		
- Monture adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (de moins de 16 ans) ⁽⁴⁾	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
Prestations supplémentaires portant sur un équipement optique de classe A ou B		
- Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien lunetier d'une ordonnance pour les verres de classe A et B	100 % BR	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antipostopis/verres iséiconiques)	100 % BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	
Lentilles		
- Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 4% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	4% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO		
	1 000 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
Auditif		
Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment		
Équipement 100 % Santé ⁽⁸⁾ - Classe I - Soumis à des prix limites de vente		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite du PLV*	Y compris les personnes de 20 ans
Équipement hors 100 % Santé ⁽⁹⁾ - Classe II - Tarifs libres		
- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	1 700 €	
- Aides auditives jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
Accessoires, entretien, piles, réparations ⁽⁷⁾	100 % BR	

Titre VII. Garanties sociales et prévoyance

Prestations (Pour des frais pris en charge par l'AMO sauf mention expresse contraire ci-dessous)	Remboursement total ⁽¹⁾ (AMO + AMC) * Confort Plus	Précisions
Prévention - Bien-être - Actes de prévention définis par la réglementation pris en charge par l'AMO - Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO - Contraception prescrite non remboursée par l'AMO - Médecines complémentaires : ostéopathie et autres médecines douces	100% BR Frais réels 3,5% du PMSS 35 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	Forfait par an et par bénéficiaire Forfait par an et par bénéficiaire
Cures thermales prescrites remboursées par l'AMO* - Frais de traitement et honoraires - Forfait hébergement et transport	100% BR 100% BR + 10% PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Maternité - Allocation naissance	10% PMSS	Naissance d'un enfant déclaré
Fonds social <p>Conformément aux dispositions du présent régime de remboursement de frais de soins de santé mettant en place un fonds d'action sociale, l'organisme assureur, auprès duquel les structures employeurs adhèrent, met à disposition de leurs salariés et de leurs ayants droit la possibilité de soumettre des demandes d'aides sociales ayant le caractère de secours à caractère exceptionnel, traitées de manière confidentielle. Les modalités d'octroi des aides dépendent de critères sociaux prenant en compte notamment l'ensemble des ressources de l'intéressé, la nature et le montant des frais restant à charge...</p> <p>Le montant de l'aide ne peut excéder le montant des frais restant à charge après intervention des régimes de base, des organismes complémentaires et de tout autre organisme étant intervenus dans la prise en charge partielle des frais concernés.</p> <p>Les organismes assureurs des structures employeurs mentionnent dans leurs contrats et notices d'information l'existence de cette action sociale et les modalités de saisine et de mise en oeuvre</p>		

Grille optique de l'option Confort Plus

Verres Unifocaux/ Multifocaux/ Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Confort Plus Montant en € par verre de classe B	
			Adulte et enfant de 16 ans et +	Enfant - 16 ans
Unifocaux	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 ^(*)	85 €	67 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	160 €	141 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	94 €	75 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	94 €	75 €
		SPH > 0 et S > + 6	152 €	133 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	152 €	133 €
SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	168 €	150 €		
Progressifs et Multifocaux	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	202 €	183 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	218 €	200 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	218 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	235 €	200 €
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	235 €	216 €
		SPH > 0 et S > + 8	235 €	216 €
SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	235 €	216 €		

Légende

- * BR : Base de Remboursement, tarif servant de référence à l'Assurance Maladie Obligatoire pour déterminer le montant du remboursement. Les taux de remboursement sont exprimés sur la base
- * PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale
- * AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire)
- * AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part "Mutuelle")
- * DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
- * Service Médical Rendu (SMR) : la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.
- * HLF : Honoraires Limites de Facturation
- * PLV : Prix limite de vente
- * CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux

(1) Dans la limite des frais réels dûment justifiés, engagés par le bénéficiaire.

(2) Soins prothétiques et prothèses dentaires, tels que définis réglementairement.

(3) La garantie parodontologie ne comprend pas les actes réalisés dans le cadre de traitement impli

(4) Conditions de renouvellement de l'équipement :

- La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'Arrêté du 03/12/2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L.165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après.

- Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière
- Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier
- Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement, et dans ce cas, le délai

- Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans l'une des situations limitativement prévues par la LPP, et pour laquelle la justification d'une évolution de la vue est effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription

- Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances

- Par dérogation enfin, aucun délai minimal de renouvellement des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières (troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique, à une pathologie générale ou à la prise de

- La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- Une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. La prise en charge peut couvrir deux
- Une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(5) Équipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % Santé », tels que définis réglementairement.
Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(6) Équipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une même classe (A ou B) d'une part, et d'une monture d'autre part appartenant à une classe (A ou B)

(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé

(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement

Mise à jour – mai 2024

Article 24. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, le régime tient compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Les cotisations et les prestations servies par le régime complémentaire sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Article 25. Conditions de suspension de garanties

Article modifié par l'avenant n°16 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Le bénéfice des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties en vigueur sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser la cotisation correspondant au régime «base prime» et le cas échéant, le salarié s'acquittera de la cotisation correspondant aux régimes « confort » ou « confort Plus » ainsi que de celle relative à l'extension de la garantie frais de santé aux ayants droit.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Pour autant, les garanties du présent régime peuvent être maintenues à la demande du salarié via l'entreprise adhérente au profit des salariés dont le contrat de travail a été suspendu en dehors des cas mentionnés ci-dessus. Dans ce cas, la garantie sera accordée moyennant le versement de la totalité des cotisations du régime.

**Commission nationale paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
19 décembre 2017**

Avis n°26/2017

Litige concernant : le maintien de la complémentaire santé pendant une période d'AT/MP (article VII-25)

Objet de la demande de conciliation :

Les dispositions du titre 7 en son article 22 précisent les règles applicables en matière de maintien de la garantie complémentaire santé en cas de suspension du contrat de travail :

Article 22. Conditions de suspension des garanties

Le bénéficiaire des garanties du présent accord est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Toutefois, les garanties prévues par le présent régime sont maintenues au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur. Dans ce cas, il est précisé que l'employeur continue d'appeler et de verser les cotisations correspondantes.

(...)

Position interprétation du demandeur :

Lorsque le salarié est en arrêt de travail dans le cadre d'un arrêt maladie d'origine professionnelle ou non il bénéficie d'indemnités journalières financées en partie par l'employeur.

A ce titre le salarié doit continuer à être couvert par le régime de garantie collective complémentaire santé de la branche. L'employeur continue de verser les 50 % de la cotisation et le salarié paie l'autre 50 % .

Position de la commission :

Le salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle ou non continue à bénéficier du contrat de complémentaire santé dans les mêmes conditions de cotisation (50 % employeur, 50 % salarié) que lorsqu'il travaille.

Article 26. Conditions de cessation des garanties

Article modifié par l'avenant n°16 signé le 25 juin 2013, agréé par arrêté du 30 octobre 2014 publié au JO du 6 novembre 2014 et étendu par arrêté du 29 décembre 2014 publié au JO du 3 janvier 2015

Les garanties cessent :

- en cas de rupture du contrat de travail du salarié, excepté pour les bénéficiaires de la portabilité visés à l'article VII.21.1 et les bénéficiaires de l'article 4 de la loi Evin visés à l'article VII.21.2 ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article VII.17.1.

Article 27. Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent accord, les modalités de fonctionnement administratif font l'objet de dispositions spécifiques inscrites dans le protocole de gestion conclu entre les signataires du présent avenant et les organismes désignés ci-après.

Article 28. Cotisations

Article 28.1. Montant de la cotisation

Article modifié par l'avenant n°60 signé le 7 juillet 2023, agréé par arrêté du 31 octobre 2023 publié au JO du 11 novembre 2023

La cotisation " frais de santé " du régime de base, au profit du salarié seul, est égale, selon l'affiliation du salarié au régime général ou au régime local Alsace Moselle et le niveau de couverture collective obligatoire choisi, à :

– 1,301% du PMSS* TTC (taxe de solidarité additionnelle –TSA – au taux de 13,27 %) pour le salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale

– 0,844% du PMSS* TTC (taxe de solidarité additionnelle –TSA à 13,27 %) pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

* Pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité

La charge de cotisation est répartie comme suit :

– 58 % pour l'employeur ;

– 42 % pour le salarié.

Les montants de cotisation évolueront chaque 1er janvier, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

En outre la cotisation est révisable par avenant à la convention collective.

La révision peut notamment intervenir en cas de déséquilibre constaté ou en cas de désengagement des régimes obligatoires d'assurance maladie ou de modifications d'ordre conventionnel, législatif ou réglementaire de nature à dégrader les résultats du régime.

Article 28.2. Obligations des employeurs, adhésion, affiliation et paiement des cotisations

a) Principe

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent être affiliées auprès d'un organisme assureur en matière de complémentaire santé.

Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du Comité Social et Economique (CSE) lorsqu'il existe.

Les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé doivent obligatoirement garantir l'application du présent régime en s'affiliant auprès d'un organisme assureur.

Les structures ayant mis en place un régime en frais de santé par voie d'accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, et disposant d'un contrat d'assurance au profit de l'ensemble du personnel peuvent conserver ce contrat à la double condition qu'il :

- offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures, acte par acte, à celles prévues par le régime de base conventionnel ;
- et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue à l'article 28.1 de la présente convention.

Les structures concernées doivent fournir chaque année aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, une copie du contrat concerné, intégrant le détail des

Mise à jour – mai 2024

niveaux de prestation acte par acte, ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Dès lors que les deux conditions ci-dessus du contrat dit plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation d'ajuster leur régime complémentaire santé afin de se mettre en conformité avec leur obligation conventionnelle.

b) Adhésion — Affiliation

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner son bulletin d'adhésion à l'organisme assureur pour la gestion des garanties, dûment rempli, daté et signé. Elle devra obligatoirement affilier l'ensemble de ses salariés appartenant à la catégorie définie à l'article VII.17.1.

L'entreprise devra remettre, contre accusé réception, à chaque salarié concerné la notice d'information établie et délivrée par l'organisme assureur afin de lui faire connaître ses droits et obligations, ainsi que les caractéristiques du présent régime. Cette formalité obligatoire doit être renouvelée à chaque actualisation de la notice par l'assureur.

Elle devra fournir un état récapitulatif complet du personnel concerné comprenant notamment, pour chacun des salariés, la situation de famille.

c) Déclarations

Les déclarations faites tant par la structure adhérente que par le salarié servent de base à la mise en œuvre des garanties.

L'organisme assurant la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

d) Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Le paiement doit être effectué dans les 15 premiers jours du trimestre civil suivant celui au titre duquel les cotisations sont dues. Les régularisations éventuelles sont effectuées à la fin de chaque année. Les versements sont opérés par chèque bancaire ou par virement.

La structure adhérente est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris la part salariale précomptée sur les rémunérations brutes des salariés.

Article 29. Modalités d'adhésion et de mutualisation

Article 29.1. Organismes désignés

Sont désignés pour assurer les garanties du régime de complémentaire santé, les organismes suivants :

- **AG2R Prévoyance**
Institution de prévoyance relevant du Code de la Sécurité sociale,
Siège social : 35 bd Brune – 75014 PARIS
- **Aprionis Prévoyance, issue de la fusion de IONIS prévoyance avec APRI Prévoyance, Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, siège social : 139/147 rue Paul Vaillant-Couturier – 92240 Malakoff**
Institution de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale

Siège social : 139/147 rue Paul Vaillant Couturier – 92240 MALAKOFF

Remarque UNA :

Aprionis devenu Malakoff Humanis a résilié l'ensemble des contrats de prévoyance et santé relevant de la CCB en 2022. Cet organisme figure toujours dans le texte de la CCB en tant qu'organisme désigné puisque le texte conventionnel n'a pas été modifié par les partenaires sociaux mais en pratique il n'est plus possible de contracter auprès de Malakoff Humanis un contrat mutualisé de branche.

- **U.N.P.M.F (Union Nationale de la Prévoyance de la Mutualité Française)**
Union soumise aux dispositions du livre II du Code de la Mutualité, enregistrée au Registre National des Mutuelles sous le n° 442 574 166 agréée pour les branches 1, 2, 20, 21 et 22, agissant pour le compte des mutuelles assureurs et gestionnaires : ADREA, APREVA, MUTUELLE DROME ARPICA, HARMONIE MUTUALITE, MUT'EST, PREVADIES, UNION MUTUALITE SANTE VIE, MUTUELLES UMC, MUTUELLE SAINT GERMAIN SMIRSEP, OCIANE
Siège social : 255, rue de Vaugirard – 75015 PARIS
- **MACIF- MUTUALITE**
Mutuelle régie par le livre II du Code de la Mutualité
Siège social : carré Haussmann, 22/28, rue Joubert 75435 PARIS CEDEX 09.

Article 29.2. Clause de migration ou antériorité

Toutes les structures relevant de la branche professionnelle doivent rejoindre l'un des organismes désignés à la date d'effet de la convention telle que définie à l'article 2 du Titre I de la CCN.

1. Le choix de l'organisme assureur par la structure fait l'objet au préalable, d'une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent.
 - Les structures en création et les structures n'ayant mis en place aucun contrat de complémentaire santé à la date d'effet de la présente convention doivent obligatoirement adhérer au présent régime auprès d'un des organismes désignés.
 - Lors de fusions de structures dont l'une au moins appartient au régime conventionnel, la nouvelle structure est tenue de rester dans ce régime de complémentaire santé auprès d'un des organismes désignés.
2. Les structures qui avaient déjà mis en place un régime en frais de santé soit par voie d'accord collectif, ratification majoritaire ou décision unilatérale, et disposaient déjà de contrat d'assurance ayant pris effet au profit de l'ensemble du personnel antérieurement à la date d'effet de la présente convention peuvent ne pas adhérer à l'un des organismes désignés à condition que ce contrat ;
 - offre aux salariés concernés des garanties strictement supérieures acte par acte, à celles prévues par le régime base prime ;
 - et prévoit une part salariale de cotisation inférieure ou égale à celle prévue dans ce même régime.

Les structures concernées devront fournir chaque année aux organismes désignés une copie du contrat antérieur plus favorable ainsi qu'une attestation de l'assureur précisant que le contrat est toujours en vigueur.

Cette dérogation à l'obligation de rejoindre l'un des organismes désignés doit être entendue au sens strict. Ainsi, dès lors que les deux conditions du contrat plus favorable ne seraient plus remplies, les structures concernées auront l'obligation de rejoindre le présent régime de complémentaire santé mutualisé de la branche professionnelle.

Article 29.3. Conditions de réexamen de la mutualisation

Le choix de l'organisme gestionnaire peut être modifié par la commission de gestion paritaire, à la majorité de ses membres, tous les ans au 1er janvier après notification aux organismes désignés par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires décident de procéder au réexamen des conditions de mutualisation des garanties au plus tard tous les 5 ans à partir de la signature de la présente convention collective.

Article 30. Fonds social

Les organismes désignés pourront décider, sur présentation de dossiers dûment motivés par des situations difficiles auprès de leurs commissions sociales paritaires, de compléments de prestations ou aides individuelles.

Article 31. Fonds social dédié à la branche de l'aide à domicile

Un fonds social dédié est créé par les partenaires sociaux de la branche de l'aide domicile qui en assurent la gouvernance et qui en délèguent la gestion aux organismes de complémentaire santé visés au présent chapitre. Les modalités de gestion de ce fonds sont définies dans la convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux de la branche et ces mêmes organismes.

Article 32. Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé

Article modifié par l'avenant n°18 signé le 29 octobre 2014, agréé par arrêté du 19 février 2015 publié au JO du 28 février 2015 et étendu par arrêté du 16 juillet 2015 publié au JO du 26 juillet 2015

La commission paritaire nationale de suivi du régime de santé est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Branche et d'un nombre équivalent de représentants de fédération ou union d'employeurs de la Branche.

Les attributions et le fonctionnement de cette commission sont définis dans une convention de gestion.

Titre VIII. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 1. Préambule

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Les partenaires sociaux de la branche de l'aide à domicile s'engagent dans une démarche volontariste de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination directe et indirecte en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la classification, la promotion, la mobilité, le déroulement de carrière, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce dernier permette de sensibiliser l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile :

- les dirigeants des structures,
- les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- le personnel d'encadrement ;
- les représentants syndicaux et représentants du personnel.

La mixité hommes/femmes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de l'intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où ils /elles sont sous-représenté(e)s.

Article 2. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent ainsi que l'exercice d'un emploi ou d'une activité ne peut être subordonné à l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les partenaires sociaux réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire à l'emploi.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi externes ou internes, que la dénomination des emplois mentionne les deux genres ou qu'elle soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante, notamment en ce qui concerne la définition des critères de recrutement. Ceux-ci doivent en conséquence être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations écrites ou orales ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi ou du stage concerné, afin d'apprécier les compétences d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

Les employeurs s'engagent à construire des partenariats avec des acteurs susceptibles de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures afin de remédier aux déséquilibres constatés.

Les représentants du personnel font des propositions d'action visant à réduire ces mêmes déséquilibres.

Article 3. Egalité salariale

Les structures de la branche rappellent leur attachement à un respect strict de ce principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment à veiller à une stricte égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'élaboration des grilles de classifications des emplois et de leurs intitulés.

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les avantages et accessoires, en lien avec l'emploi occupé. Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon les mêmes normes pour les femmes et les hommes.

Les parties rappellent que le congé de maternité, paternité et d'adoption est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

Les partenaires sociaux souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité, sur l'évolution des rémunérations entre les hommes et les femmes.

En particulier, ils conviennent que pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité ou d'adoption, les salariés bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans la structure aux autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 4. Formation professionnelle continue

Les actions de formation, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, doivent bénéficier aux deux sexes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel, et quelle que soit leur situation familiale.

Les structures de la branche s'engagent à maintenir et développer, par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités.

Afin de faciliter la reprise du travail après une absence pour congé parental de plus d'un an, les structures sont invitées à développer la pratique des entretiens. Ainsi, à l'issue d'une absence de cette nature, si une réactualisation des connaissances est nécessaire elle peut faire l'objet d'une période de formation. Les structures anticipent les retours vers l'activité professionnelle et prévoient les modalités d'accompagnement de ces retours.

La période d'absence du/de la salarié(e) pour congé maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

Article 5. Promotion et déroulement de carrière

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Les partenaires sociaux rappellent leur volonté de supprimer tout facteur de nature à empêcher les femmes et les hommes d'accéder à ces niveaux.

Les structures prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif, notamment :

- examiner les critères retenus dans la définition des postes de travail qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès, alors même qu'ils disposent de l'ensemble des compétences requises pour y accéder. Elles veilleront en particulier à ce que les intitulés des postes de travail ne conduisent à aucune discrimination sexuée ;
- faire en sorte que les femmes et les hommes ne subissent aucun retard dans leur progression de carrière du fait de périodes de suspension de contrat telles que les congés de maternité, d'adoption ou parental. Les mesures d'accompagnement sont prises avant, pendant et au retour des congés liés à la parentalité.
- rechercher à ce titre les modalités susceptibles de permettre aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec eux pendant toute la durée d'un congé maternité ou d'un congé parental à temps plein afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle du ou de la salarié(e) à l'issue de l'absence ;
- s'attacher à ce que les modalités d'organisation du travail au sein de la même fonction ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités de promotion ;
- être particulièrement attentives à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie familiale, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- proposer un entretien spécifique après un congé parental d'au moins un an à tout salarié concerné, notamment au moment où les intéressés retrouvent leurs emplois ou un emploi au moins équivalent ;
- s'engager à corriger tout traitement discriminant, les structures s'engagent à le corriger.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche considèrent que le choix d'un temps partiel ou tout aménagement d'horaire ne doit pas constituer un frein au développement de la carrière. En outre, lorsque des postes à temps plein se libèrent, ils seront prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande.

Article 6. Communication

Article 6.1. Au niveau de la branche

La branche s'engage à travailler avec les pouvoirs publics et organismes en lien avec les métiers de l'intervention, de l'aide et des soins à domicile, afin de développer une

Titre VIII. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers et de réduire le déséquilibre entre les hommes et les femmes.

Article 6.2. Au niveau de la structure

a) Communication interne

Les structures relevant de la présente convention collective s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à la spécificité et à la taille des structures, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ce, en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux.

Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle sont dispensées à l'ensemble de l'encadrement de proximité, notamment pour éviter tout comportement discriminant.

b) Communication externe

Dans la mesure du possible et afin de promouvoir l'égalité professionnelle et d'éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés en fonction des postes occupés, les structures veillent à ce que leur outil de communication externe à l'égard de leur bénéficiaires ne comportent pas de mention de nature discriminatoire.

Article 7. Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la branche

Article 7.1. Aide financière

Il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par décret, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures, telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires, susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Article 7.2. Négociation dans les entreprises

Afin d'élaborer un diagnostic, les structures s'appuient sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des hommes et des femmes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Titre IX. Emploi des travailleurs handicapés

Remarque UNA :

Le titre IX de la CCB avait une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la CCB au 1^{er} janvier 2012. Il n'est donc plus applicable depuis le 1^{er} janvier 2015 dans l'attente d'une nouvelle négociation par les partenaires sociaux.

Article 1. Préambule

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le but est de :

- sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
- les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
- développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

- les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. A ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
- comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
- les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures couvertes par la présente convention collective. Les structures de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent employer des salariés handicapés même s'ils n'entrent pas dans l'obligation légale ;
- conformément aux dispositions légales, les employeurs portent à la connaissance du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, la déclaration annuelle obligatoire sur l'emploi des salariés handicapés ;
- pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les Cap Emplois pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SAMETH pour le maintien dans l'emploi ;
- les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

Article 2. Distinction des filières

Mise à jour – mai 2024

Le lieu de travail habituel de la grande majorité des salariés du secteur est le domicile privé des usagers de l'établissement ou du service. Cette situation est de nature à rendre difficile l'action de l'employeur sur les conditions de travail et l'intervention même du salarié handicapé.

Article 2.1. Les métiers administratifs

Les métiers administratifs tels que définis au titre III peuvent comporter des contraintes médicales relativement modestes et sont susceptibles de créer beaucoup moins de difficultés pour les structures en termes de possibilité de recrutement.

Pour ces postes, des aides techniques, une organisation du travail revue et des aménagements sont possibles pour pallier au handicap.

Si ces candidats possèdent un niveau de compétence et de formation insuffisant, les employeurs s'engagent à permettre à ces candidats d'acquérir le niveau de compétence voulu au travers d'un parcours de formation.

En cas d'impossibilité matérielle d'adapter les postes de travail, les actions décrites dans le présent chapitre ont pour but de permettre, en tout ou partie, à ces structures de s'acquitter de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Article 2.2. Les métiers d'intervention

La branche sensibilisera les structures au fait que l'obligation d'emploi ne se limite pas à l'embauche de salariés ayant un fort handicap. Il est envisageable d'ouvrir ces postes à des candidats handicapés mais cela nécessite un travail d'information et de sensibilisation afin de faire prendre conscience de la diversité des situations que recouvre le mot « handicap ».

Ce sont néanmoins des métiers physiques, en particulier ceux d'aide à domicile, d'aide soignant et de TISF.

Le métier d'intervention, requiert des compétences à la fois relationnelles, techniques, d'entretien et administratives.

Les employeurs s'engagent à :

- communiquer sur les compétences que requiert ce poste ;
- proposer des parcours de formation ;
- reconnaître les savoir-faire acquis au travers de certifications professionnelles et de qualifications reconnues par la branche ;
- valider des acquis de l'expérience.

En vue de développer l'emploi de travailleurs handicapés, les partenaires sociaux encouragent les structures à formaliser des partenariats locaux avec des structures accueillant des demandeurs d'emploi handicapés notamment en faisant connaître les métiers de la branche, leurs pré-requis et contraintes.

Article 3. Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation

L'objectif est de développer dans les structures d'au moins 20 salariés, le taux d'emploi des salariés handicapés.

Afin de développer l'emploi des salariés handicapés, des actions de formations professionnelles sont développées en partenariat avec les financeurs habituels. Ces actions ont pour objet d'assurer l'adaptation, la promotion sociale, la qualification professionnelle et le perfectionnement des salariés.

Mise à jour – mai 2024

Pour faciliter la mise à niveau des personnes handicapées, les structures veillent à ce que les formations soient notamment adaptées à leur situation : durée du stage, matériel, outils pédagogiques adaptés au type de handicap rencontré.

Une attention particulière est portée sur les postes occupés par des salariés handicapés lors de l'évaluation des risques professionnels.

Des formations seront proposées aux salariés handicapés afin de leur permettre de s'adapter au poste de travail et aux éventuels aménagements de postes.

Afin de favoriser ces actions permettant l'emploi de ces salariés, il peut être fait appel aux contrats aidés, aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

En outre, la CPNEFP, de par ses fonctions, est amenée à formuler des propositions dans ce cadre.

Article 4. Adaptation aux mutations technologiques

Comme l'ensemble des salariés, les travailleurs handicapés salariés de la structure bénéficient des formations organisées afin de répondre à l'adaptation aux mutations technologiques dans l'entreprise.

Ces formations portent notamment sur l'acquisition de compétences nouvelles, la formation complémentaire pour l'adaptation à un nouveau poste de travail, le développement, l'évolution et l'usage des technologies nouvelles au sein de l'entreprise.

Ces formations sont adaptées aux travailleurs handicapés (matériel, durée du stage de formation, outils pédagogiques...).

Le plan de mutation technologique intègre les besoins particuliers du ou des travailleurs handicapés et la notion de mutation technologique doit être entendue largement comme conséquence de l'évolution des projets d'établissements et de services.

Article 5. Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement

Ce plan marque la volonté d'éviter, dans la mesure du possible, la perte d'emploi d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi définie par les dispositions légales. Ainsi en cas de licenciement économique collectif, la structure s'assurera que le pourcentage de salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est maintenu.

Les salariés handicapés visés par un licenciement économique, individuel ou collectif, voient la durée de leur préavis doublée conformément aux dispositions légales.

Une incitation à l'embauche de ces travailleurs handicapés est créée. Ainsi la structure de la branche qui embauche un travailleur handicapé licencié pour motif « économique » par une autre structure voit son décompte d'unités bénéficiaires majoré d'une unité supplémentaire et ce, pour une durée de deux ans.

Article 6. Situation des salariés dont le handicap s'aggrave

Les partenaires sociaux insistent préalablement sur le caractère essentiel de la prévention et rappellent à ce titre que les accidents du travail et les maladies professionnelles, peuvent entraîner ou aggraver un handicap. La protection de la santé relève, d'une part, de la responsabilité des employeurs et doit être prise en compte dans l'organisation de la structure, d'autre part, de chaque salarié qui est un acteur de sa propre sécurité et de celle de ses collègues.

Titre IX. Emploi des travailleurs handicapés

Les salariés dont le handicap vient à s'aggraver peuvent demander, après avis du médecin du travail, une réduction de leur temps de travail.

L'employeur prend les mesures nécessaires afin d'accéder à cette demande en priorité en fonction des nécessités d'organisation du travail.

Cette réorganisation entraîne une réduction de salaire proportionnelle à la durée du travail. Un avenant au contrat de travail est alors signé entre l'employeur et le salarié.

En cas de réelle impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi en l'absence de reclassement avéré, l'employeur doit procéder à son licenciement selon les dispositions prévues par le Code du Travail.

Article 7. Suivi

La mise en œuvre des actions sera suivie et contrôlée par la commission paritaire nationale de négociation définie à l'article II.9. qui est la garante de ce dispositif et prendra, pendant la durée de la convention, toutes décisions relatives aux modalités d'application de ce chapitre.

**Titre X. Dispositions spécifiques à la non
discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors**

Titre modifié par l'avenant n°21 signé le 24 mars 2015, agréé par arrêté du 31 juillet 2015 publié au JO du 18 août 2015 et étendu par arrêté du 6 février 2017 publié au JO du 18 février 2017.

Remarque UNA :

Le titre X de la CCB issu de l'avenant 21 avait une durée de 3 ans de date à date après publication au journal officiel de son arrêté d'agrément le 31 juillet 2015. Il n'est donc plus applicable depuis le 31 juillet 2018 dans l'attente d'une nouvelle négociation par les partenaires sociaux.

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
22 octobre 2015**

Avis n°15-2015

Objet de la demande d'interprétation :

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien d'évaluation, a remplacé le bilan de seconde partie de carrière pour les seniors et les entretiens obligatoires à l'issue de longues périodes de suspension du contrat de travail.

En revanche cet entretien de seconde partie de carrière est toujours inscrit à l'article X.6.a de la CCB alors que l'article X.2. prévoit que ce titre est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

L'article X.6.a relatif à l'entretien de seconde partie de carrière est-il toujours applicable aujourd'hui ?

Position interprétation du demandeur :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière.

AVIS DE LA COMMISSION :

L'avenant n°21 relatif au contrat de génération remplace l'intégralité des dispositions du titre X relatif à l'emploi des seniors.

L'entretien de seconde partie de carrière est donc supprimé au profit de l'entretien professionnel fixé par les dispositions de la Loi du 5 mars 2014.

Chapitre I. Contrat de génération

Préambule

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Créé par la loi n°2013-185 du 1^{er} mars 2013 et modifié par la Loi du 5 mars 2014, le contrat de génération répond à deux défis du marché du travail. D'une part, l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée pour accéder à un emploi stable et d'autre part, le maintien dans l'emploi des salariés seniors.

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile s'est engagée depuis plusieurs années dans une démarche volontariste de sécurisation des parcours professionnels grâce à la formation, à l'anticipation des évolutions professionnelles et à la gestion des âges.

Cet avenant, conclu en application des articles L5121-11 et suivants du code du travail, s'inscrit dans cette dynamique et répond au triple objectif visé par le contrat de génération :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il remplace le titre X de la convention collective.

Article 1. Objet

Le présent texte concerne les structures de moins de 300 salariés et vise à définir des engagements en faveur :

- de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- de l'emploi des salariés âgés,
- et de la transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, il s'appuie sur le diagnostic préalable portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés dont un exemplaire figure en annexe du présent texte.

Article 2. Les salariés concernés

Les engagements pris par le présent texte concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (30 ans pour les jeunes reconnus comme travailleurs handicapés)
- Les salariés âgés d'au moins 55 ans.

Article 3. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes

Article 3.1. Les objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI

Dans un contexte économique difficile, la branche s'engage à favoriser le recrutement en contrat à durée indéterminée, de 1000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3 années suivant la signature du présent accord.

Mesures engagées

- Recruter 1 000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des trois années suivant la signature de l'accord.
- Atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne de 10% de l'ensemble des embauches en CDI

Mise à jour – mai 2024

Indicateur de suivi

Taux annuel d'embauches de jeunes de 30 ans et moins en CDI

**Article 3.2. Les modalités d'intégration, de formation et
d'accompagnement des jeunes dans les structures**

Article 3.2.1 La mise en place d'un parcours d'accueil

La structure devra mettre en place un parcours d'accueil pour permettre aux jeunes embauchés de s'approprier rapidement les éléments et informations indispensables pour une bonne intégration.

A ce titre, elles peuvent mettre en place les actions suivantes :

- remise d'un livret d'accueil au jeune, lors de son embauche. Ce livret d'accueil lui donnera toutes les informations utiles pour se repérer dans l'association et notamment les lieux d'affichage lui permettant de consulter le règlement intérieur le cas échéant, les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles.
- participation du jeune à des réunions d'information et de présentation des différents services de la structure.
- présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant
- information sur les régimes de prévoyance et de complémentaire santé

Article 3.2.2 La désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec les instances représentatives du personnel. L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.

Mise à jour – mai 2024

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

Article 3.3. La mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les structures doivent organiser avant la fin de la période d'essai, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune et notamment sur : prise de poste et intégration, autonomie et prise d'initiatives, relations avec les interlocuteurs de travail internes et externes à la structure et en dernier lieu, atteinte des objectifs de travail fixés par son supérieur hiérarchique.

Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement afin de définir un plan d'actions permettant de les réduire dès les premiers mois d'activité.

Mesure engagée

Application de la procédure d'intégration des nouveaux collaborateurs à tous les jeunes de moins de 26 ans et moins embauchés en CDI au sein la branche

Mise en place du référent

Application de l'entretien de suivi de la période d'essai à tous les jeunes de 26 ans et moins embauchés en CDI

Indicateur de suivi

Nombre de référents au niveau de la branche.

Nombre d'entretiens de suivi pour les structures ayant embauché un ou plusieurs jeunes de moins de 26 ans.

Article 3.4. Accès à la formation professionnelle

a) dispositions visant les jeunes embauchés en CDI

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, par le présent accord, les différents modes de financement des actions de formation qui sont applicables à la date de signature, à savoir :

- le plan de formation ;
- le CIF;
- la période de professionnalisation ;
- le compte personnel de formation ;
- le CIF CDD.

Les jeunes embauchés en CDI bénéficient du même droit d'accès au plan de formation que les autres salariés de l'association.

Toutefois, en ce qui concerne les jeunes les moins qualifiés, les employeurs s'engagent à porter une attention particulière au contenu des formations leur étant destinées afin de leur permettre d'acquérir le plus rapidement possible les compétences nécessaires à l'exercice de leur métier.

Indicateur : 10% de jeunes de moins de 26 ans non diplômés à l'embauche en CDI et ayant bénéficié d'une entrée en formation.

b) dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois

Mise à jour – mai 2024

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Le fonctionnement de certaines structures nécessite de recourir régulièrement à des salariés en CDD pour assurer le remplacement des personnels titulaires absents pour diverses raisons.

Ainsi, comme pour les jeunes embauchés de moins de 26, en CDI et non diplômés, la branche s'efforcera de proposer des actions de formation aux salariés en CDD dès lors qu'ils sont présents dans les effectifs de la structure depuis plus de 6 mois.

Cette action de formation pourra être mise en œuvre notamment par le biais du CIF CDD.

Article 3.5. Emplois d'avenir

Suite à la mise en place du dispositif des emplois d'avenir par le Gouvernement, la branche s'engage à favoriser la construction d'un projet professionnel et l'employabilité des jeunes par un encadrement personnalisé.

A cet effet, un professionnel référent est nommé pour chaque jeune.

Ce professionnel expérimenté est chargé de faciliter l'insertion du jeune au sein de l'organisation.

En outre, la structure définit avec le jeune en emploi d'avenir et la mission locale les actions de formation et d'accompagnement professionnel en cohérence avec le projet professionnel du jeune et les besoins de l'établissement d'accueil. Un suivi de ces engagements est réalisé tous les ans.

Enfin, la structure étudiera, au terme de l'emploi d'avenir, les possibilités de recrutement à durée indéterminée. Dans l'éventualité où une intégration définitive s'avère impossible, il pourra être rédigé une lettre de recommandation en faveur du jeune.

La branche étudiera dans la limite des fonds disponibles en matière de formation, la possibilité de mettre en place des actions complémentaires favorisant l'insertion dans le monde du travail pour les jeunes embauchés. A titre d'exemple, il peut s'agir d'un accompagnement à l'obtention du permis de conduire.

Article 3.6. Le recours à l'alternance

La branche s'engage à favoriser le recours aux contrats de professionnalisation et à finaliser la négociation sur l'apprentissage afin de permettre le recours à ce dispositif.

S'agissant de ces embauches, les structures doivent s'engager à :

- respecter le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- accueillir le jeune et lui donner les moyens de réussir sa mission, dans les conditions définies à l'article 3.2 supra
- désigner un tuteur ayant une expérience professionnelle d'au moins trois ans.

Indicateur de suivi : nombre de contrats en alternance signés au cours des trois ans.

Article 3.7. Le recours et l'organisation des stages

Conformément aux dispositions de la Loi n°2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, « *le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant acquiert des compétences professionnelles qui mettent en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.* » Est également précisé le fait que le stage ne peut « pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise, de l'administration publique, de l'association ou de tout autre organisme d'accueil. »

Mesure engagée

Maintenir un nombre équivalent de stagiaires accueillis au sein des structures de la branche.

Analyse de la possibilité d'augmenter chaque année le nombre de stagiaires dans le cadre du suivi de l'accord.

Indicateur de suivi

Nombre de stagiaires accueillis par les structures de la Branche

Les stagiaires bénéficient, au même titre que les salariés, des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1 (principe de proportionnalité aux restrictions apportées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives), à l'article L.1152-1 (harcèlement moral) et L.1153-1 (harcèlement sexuel) du Code du travail.

En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales .

Dans le cadre des relations instaurées entre l'école, l'association et le stagiaire, une convention tripartite est signée. Elle prévoit une durée maximale de 6 mois, un dispositif d'évaluation par le stagiaire de la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de la structure.

Par ailleurs, il est précisé au présent accord que, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration : d'accueil et communication d'un livret d'accueil adapté dans son contenu. A cet effet, il est convenu que le référent du stagiaire tel que dénommé dans la convention de stage assure également la fonction de personne-ressource.

Enfin, la branche poursuivra le développement de relations avec les écoles, les centres de formation et universités pour favoriser l'accueil et l'intégration de stagiaires.

Les structures informeront les stagiaires quant aux sites de recherche d'emploi spécialisés dans les métiers de la Branche et notamment le portail de l'emploi de l'économie sociale et solidaire accessible via le site : www.emploi-ess.fr

Article 4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Il est rappelé que 54% des salariés de la branche professionnelles ont 45 ans et plus et 20% plus de 55 ans.

Les seniors occupent donc une place majeure dans la branche professionnelle.

Article 4.1. Les objectifs chiffrés

Les objectifs chiffrés visent à la fois les embauches et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Mise à jour – mai 2024

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Article 4.1.1 Les embauches

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les employeurs s'engagent à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe [sauf dispositions législatives ou réglementaires impératives](#).

En leur assurant une qualification, le contrat de professionnalisation tel que visé à l'article VI.20. est un dispositif adapté à la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en CPNEFP, examineront lors de la prochaine négociation triennale relative à la formation les moyens de renforcer l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation.

La CPNEFP travaillera à l'élaboration d'une fiche pratique reprenant l'ensemble des dispositifs de formation à destination des seniors qui fera l'objet d'une diffusion auprès des structures de la branche via le site de l'OPCA. Cette fiche pratique sera remise par l'employeur à l'ensemble des salariés de plus de 55 ans.

Article 4.1.2 Le maintien dans l'emploi

A la date de signature du présent accord, la part de salariés âgés d'au moins 55 ans est de 20% de l'effectif.

Indicateur : La branche s'engage à maintenir ce taux au cours des 3 années qui suivent la signature du présent accord.

Article 4.2. Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.

L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec le CHSCT (*ou, en l'absence de CHSCT avec les délégués du personnel*) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article 4.3. Les actions prioritaires

Les partenaires sociaux s'attachent tout particulièrement à travailler sur les actions prioritaires suivantes :

Mise à jour – mai 2024

➤ **Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges**

a – Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Pour les salariés de plus de 45 ans, l'entretien professionnel prévu à l'article VI.6. doit prévoir un volet relatif à la deuxième partie de carrière. Cet entretien qui a lieu tous les deux ans pour les salariés ayant au moins deux années d'activités dans une même structure est destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans la structure, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à la formation professionnelle, aux conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son CPF...),
- les objectifs de professionnalisation du salarié,
- les souhaits de mobilité géographique et/ou professionnelle
- le projet professionnel du salarié en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise,
- la participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire,
- les demandes de modification des horaires de travail ou de temps partiel présentées par les salariés âgés de 50 ans et plus. Ces demandes seront accordées dans la mesure des possibilités de réorganisation de la structure.

Dans les trois ans suivant la signature du présent accord, 100% des salariés de plus de 45 ans devront bénéficier de l'entretien de deuxième partie de carrière.

La CPNEFP s'engage à diffuser le guide pour mener l'entretien de deuxième partie de carrière à l'ensemble des structures.

b - Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 15 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 5 ans dans la structure qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un bilan de compétences au terme de cet accord.

c - Actions de remise à niveau

Au regard des conclusions des entretiens de deuxième partie de carrière, des actions de remise à niveau sont envisagées, si nécessaire, dans le plan de formation de la structure pour les salariés de plus de 45 ans.

➤ **Organisation de la coopération intergénérationnelle**

La branche entend développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Les salariés ayant au moins 57 ans (ou au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé) seront prioritaires pour exercer les missions de référent (telles que prévues à l'article 3.2.2 supra), de tuteur ou de maître de stage.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

➤ **Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

La Branche s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue, soit par les périodes de professionnalisation, soit par la validation des acquis de l'expérience

a – Les périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation contribue au maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Les structures veilleront particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de la branche.

b – La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la problématique des salariés de plus de 45 ans. Afin d'aider les salariés qui souhaitent engager une VAE, il est convenu de diffuser auprès des salariés âgés des informations sur les possibilités de parcours de formation, sur les passerelles entre les diplômes ainsi que sur le dispositif de VAE notamment à partir des documents d'information édités par l'OPCA de la branche.

➤ **L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite**

Les structures doivent mettre à disposition des salariés âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé) des informations sur le groupement d'intérêt public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

De plus, dans les deux ans précédant son départ en retraite, le salarié âgé peut demander un stage de préparation à la retraite, d'une durée maximale de 3 jours soit 21 heures.

Les employeurs informent tous les salariés concernés de cette possibilité.

➤ **Temps partiel aménagé**

Les salariés de 55 ans et plus et ayant au minimum 15 ans d'ancienneté dans la structure ont la possibilité de demander une réduction de leur temps de travail contractuel.

Dans ce cas, la demande doit être formalisée auprès de l'employeur.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

En outre, le salarié peut demander le maintien de certaines cotisations. Si l'employeur l'accepte, il maintient sur la base de la durée de travail antérieure les cotisations afférentes à :

- La garantie décès (capital et rente)
- La part patronale et salariale des cotisations de retraite Sécurité Sociale
- La part patronale et salariale des cotisations de retraite complémentaire.

En tout état de cause, la demande et l'acceptation doivent être renouvelées chaque année afin de vérifier la pérennité des financements.

Article 4.4. La transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de la Branche constitue un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines.

Les partenaires sociaux reconnaissent les capacités de recul, d'acuité et de compétence technique renforcées des salariés âgés. Ces atouts constituent une expérience irremplaçable à transmettre aux plus jeunes.

La pratique du tutorat, ou de toute autre modalité de transmission des savoirs et des savoir-faire, et notamment à l'occasion de l'accueil des nouveaux salariés, est de nature à contribuer à la réalisation d'un tel objectif dès lors qu'elle est conçue et mise en œuvre de façon à permettre un échange réciproque d'expériences et de connaissances entre le salarié ou les salariés chargés de cette mission et le salarié concerné.

La transmission des savoirs et des savoir-faire est un échange, valorisant pour les salariés âgés, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés âgés qui se déclarent volontaires et ayant au moins 5 ans d'expérience au sein de la branche.

A cet effet, les partenaires sociaux souhaitent que l'exercice de la fonction tutorale, soit développé dans les structures en faveur des salariés de plus de 45 ans. Afin d'exercer cette mission, les tuteurs bénéficient d'une formation.

L'employeur détermine le temps consacré à cette mission. Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les partenaires sociaux s'engagent à identifier le nombre de salariés âgés ayant bénéficié d'une formation au tutorat et s'efforcent d'augmenter ce nombre de 5% au cours des 3 années qui suivent la signature du présent document.

Indicateur : nombre de formations au tutorat suivies.

Article 5. Les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Dans le cadre de la mise en œuvre des objectifs fixés en matière d'embauche des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés, la Branche s'engage à respecter les engagements pris en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, tels que prévus par le titre VIII de la convention collective.

Tout salarié reprenant ses fonctions à la suite d'un congé maternité ou parental à temps plein de plus de 3 mois, pourra, s'il le souhaite, faire l'objet d'un accompagnement afin de faciliter son retour au poste dans des conditions optimales.

Au cours des 7 derniers jours précédant sa reprise, le salarié pourra, s'il le souhaite, être contacté téléphoniquement par son responsable hiérarchique ou fonctionnel afin de

Mise à jour – mai 2024

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou événements significatifs qui ont pu se dérouler durant son absence.

Article 6. Durée

Le présent accord s'applique pour une durée de trois années de date à date après publication au journal officiel de son arrêté d'agrément.

Dans les 24 mois suivant l'entrée en vigueur de cet accord, les partenaires sociaux ouvriront des négociations sur la base d'un bilan général des actions et des progrès réalisés.

**Annexe. Diagnostic préalable à la négociation d'un accord relatif
au contrat de génération dans la branche de l'aide, de
l'accompagnement, des soins et des services à domicile**

I. ELEMENTS RELATIFS A LA PYRAMIDE DES AGES

La première caractéristique de la population salariée de la Branche est la forte proportion de femmes (95% selon la DARES en 2010⁷.)

La Branche se distingue également d'autres secteurs au regard de sa pyramide des âges avec une forte proportion de salariés seniors et une faible présence de jeunes de moins de 25 ans :

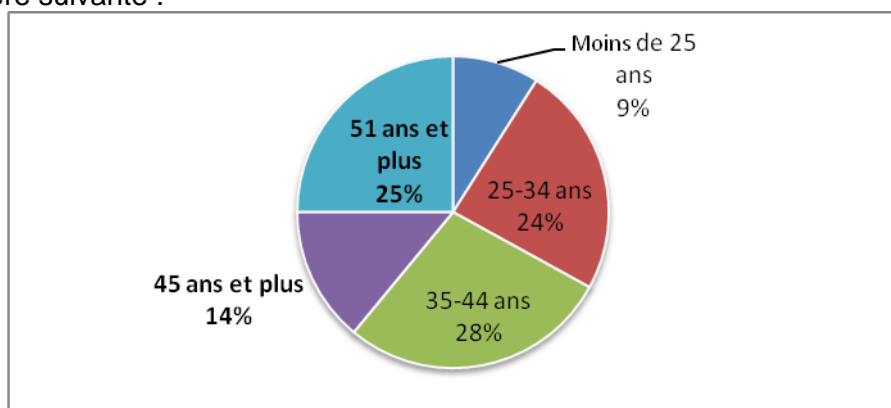
Classes d'âge	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus	Total
Effectifs	16 284	31 080	54 084	67 680	28 800	197 928
En %	8,2%	15,7	27,3%	34,2%	14,6%	100%

Source : DADS 2008, fichier salariés, construit à partir des 3 conventions collectives :

- Convention collective nationale concernant les personnes des organismes de travailleuses familiales
- Convention collective nationale concernant les différentes catégories de personnels de l'ADMR
- Convention collective des organismes d'aide ou de maintien à domicile (convention de 1983)

Afin d'avoir des éléments de comparaison, il est utile de comparer ces éléments aux chiffres issus de statistiques nationales. A ce titre, les données de la DARES indiquent une part de femmes de 47% dans l'emploi entre 2008 et 2010, proportion bien inférieure à celle de la BAD.

Concernant l'âge des salariés tous secteurs confondus, les tranches se répartissent de la manière suivante :



Source : Caractéristiques des personnes en emploi entre 2007 et 2009 – Chiffres DARES

Tous secteurs confondus, les seniors (45 ans et plus) représentent 39%, dont 25 % ont plus de 51 ans. La part des seniors dans l'emploi est en constante augmentation : elle passe de 20% de plus de 50 ans en emploi dans les années 1980 à 25% à la fin des années 2000.

L'augmentation de la part des seniors et notamment des plus de 55 ans se constate aussi dans la Branche.

⁷ 95% des femmes Aides à domicile en 2010 – Chiffres DARES Analyses mars 2012
Mise à jour – mai 2024

II. ELEMENTS RELATIFS AUX CARACTERISTIQUES DES JEUNES ET DES SALARIES AGES ET A L'EVOLUTION DE LEUR PLACE RESPECTIVE DANS LA BRANCHE SUR LES TROIS DERNIERES ANNEES DISPONIBLES

L'enquête diligentée par AMNYOS permet de constater que les plus de 45 ans et plus représentent près de la moitié des salariés de la branche soit 49%, dont 15% de plus de 55 ans. Cette donnée est similaire à l'enquête panel 2011, rapport national, qui identifiait 48% de salariés ayant 45 ans et plus.

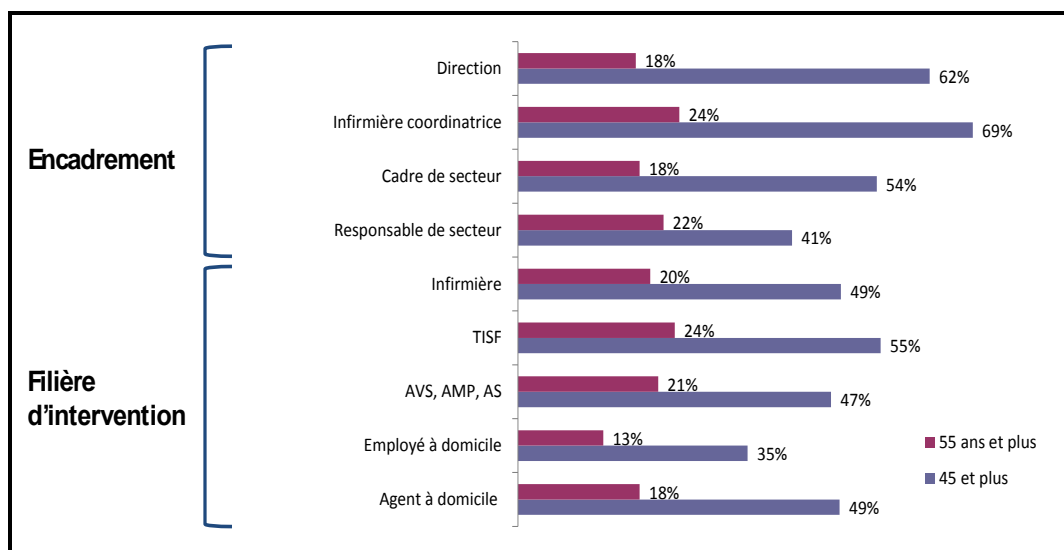
Par ailleurs, les jeunes de moins de 26 ans sont sous représentés dans la Branche. Ils représentent 9% tous secteurs confondus alors que dans la Branche les 18-24 ans représentaient 8,2% en 2008 et 7,2% en 2011 d'après l'enquête AMNYOS.

La part des seniors étant très importante dans la Branche, c'est sur cette population que la Branche dispose d'éléments plus précis.

L'enquête AMNYOS a ainsi permis de constater que les seniors sont bien présents sur l'ensemble des métiers de la branche, que ce soit au niveau des métiers d'intervention, d'encadrement intermédiaire ou de direction.

Mais cette surreprésentation des seniors dans les métiers de la branche est particulièrement accentuée dans les métiers liés à l'intervention à domicile, qui nécessitent souvent des déplacements et des efforts physiques importants.

La présence des seniors dans les métiers de la branche



Pour les métiers de la filière d'intervention, les seniors sont particulièrement présents sur le métier d'agent à domicile :

- 49% des agents à domicile ont 45 ans et plus,
- 47% des Auxiliaire de Vie Sociale (AVS), des Aides Médico-Psychologiques (AMP) et des Aides-soignantes (AS) ont 45 ans et plus.

Ils sont par contre sous représentés sur le métier d'employé à domicile.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

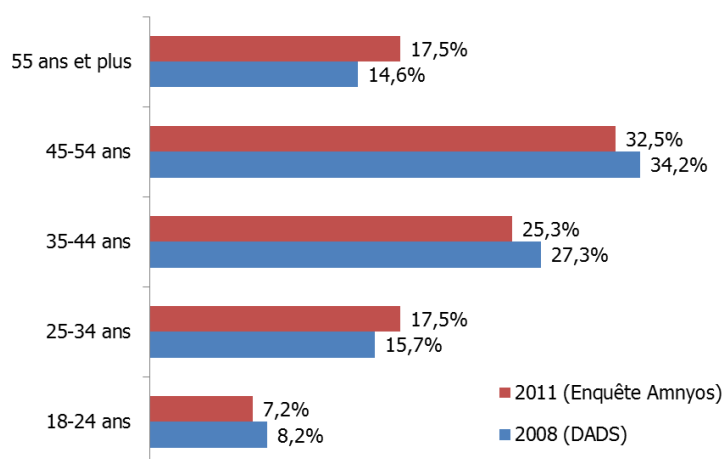
La question du renouvellement se pose particulièrement pour les Technicien(ne)s de l'intervention sociale et familiale (TISF), avec 55% de salariés de plus de 45 ans et 24% de plus de 55 ans.

Les seniors sont logiquement plus présents sur certains métiers liés à l'encadrement, particulièrement les directeurs (62% de 45 et +) et les infirmières coordinatrices (69% de 45 ans et +).

Par contre, le métier de responsable de secteur, qui est le métier emblématique de l'encadrement intermédiaire, se distingue par une part relativement peu importante de seniors (41%) par rapport aux autres métiers.

Si la part des seniors est importante dans la Branche, le vieillissement de la population s'accroît au fil des années avec un accroissement de la population seniors alors que la part des jeunes de moins de 25 ans tend à diminuer

Évolution de la pyramide des âges entre 2008 et 2011 :



III. ELEMENTS RELATIFS AUX PREVISIONS DE DEPART A LA RETRAITE

Les prévisions de départ à la retraite sont plus difficiles à établir depuis la Loi de réforme dans la mesure où c'est aujourd'hui très majoritairement le salarié qui prend l'initiative du départ à la retraite avec des délais de prévenance relativement courts rendant les prévisions d'une année sur l'autre plus difficiles.

Le rapport de l'Observatoire de Branche (enquête panel 2011) permet d'établir que l'âge moyen des salariés lorsqu'ils quittent la structure au-delà de 55 ans est de 59,84 ans.

Cette donnée ne prend pas en considération le motif du départ (démission, licenciement notamment pour inaptitude, départ à la retraite...)

Cependant, les chiffres issus de l'enquête AMNYOS permettent d'établir que 17,5% des salariés ont plus de 55 ans ce qui représente environ 38 500 salariés.

Cela revient à dire que dans les 5 à 10 ans à venir, si l'activité est constante, il faudra procéder au recrutement de plus de 35 000 salariés.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Ce fort besoin en recrutement va notamment concerner les métiers d'interventions pour lesquels les plus de 55 ans sont surreprésentés (TISF : 24%, infirmières coordinatrices : 24%, AVS : 21%...)

IV. ELEMENTS RELATIFS AUX PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT

Malgré les difficultés rencontrées ces dernières années, les structures interrogées semblent avoir maintenu une certaine dynamique en matière de recrutement.

D'après l'enquête Amnyos menée en 2012, 83% des structures interrogées ont recruté en 2011, avec notamment une légère surreprésentation des structures de plus de 50 salariés.

Les recrutements sont principalement concentrés sur les métiers de l'intervention, et plus particulièrement sur les agents à domicile, qui représentent plus de la moitié des recrutements réalisés (56% des recrutements réalisés).

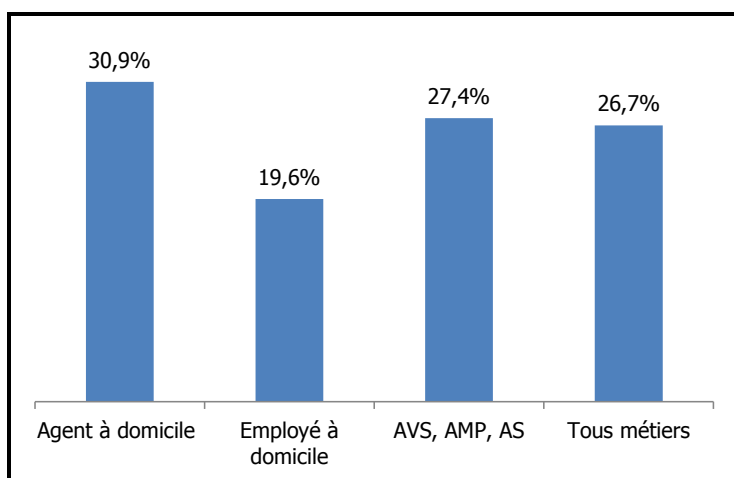
Cette prédominance des agents à domicile dans les recrutements peut s'expliquer en partie par la rareté de la main d'œuvre disponible sur le marché de l'emploi et disposant d'une qualification reconnue par la branche.

Les employés à domicile, les Auxiliaire de Vie Sociale (AVS), les Aides Médico-Psychologique (AMP) et les Aides-Soignantes (AS), disposant d'une qualification reconnue par la branche, représentent près de 40% des recrutements réalisés en 2011.

Il est également important de noter que les recrutements réalisés en 2011 ne concernent que très marginalement les échelons les plus élevés des métiers de l'intervention, à savoir les infirmières et les Techniciens(nes) de l'intervention sociale et familiale (TISF). Les structures mettent souvent en avant la rareté de ce type de profil sur le marché de l'emploi.

La part prépondérante des seniors dans les effectifs salariés (près de la moitié des effectifs) sous-entend que la plupart des nouveaux recrutés sur ces métiers sont déjà relativement proches des 45 ans au moment de leur recrutement.

Part des seniors dans les recrutements sur les 3 métiers les plus concernés par des recrutements



Source : Enquête Amnyos auprès des structures de la branche – Avril-Mai 2012

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Ceci confirme la difficulté des structures à attirer des profils jeunes, situation encore plus marquée sur le métier d'agent à domicile, avec 31% de nouveaux embauchés de plus de 45 ans.

Le rapport de l'observatoire (enquête panel 2011) permet de quantifier plus précisément les prévisions de recrutement même si quel que soit le secteur d'activité, les prévisions de recrutement sont toujours un exercice difficile.

80% des personnes recrutées dans les 2 ans seraient des aides à domicile dont la moitié serait diplômée ce qui est conforme à la structure des emplois actuels (83%). En 2010, les aides à domicile représentaient 87% des prévisions de recrutement.

Prévisions 2011 de recrutement dans les 2 ans par les structures du panel

	Agents à domicile	Employés à domicile	AVS	AMP	TISF	RS	AS	IDE	IC	Admi	Total
Nombre recrut. prévus	2246	1323	878	88	108	65	635	62	31	161	5597
% recrutements prévus	40%	24%	16%	2%	2%	1,2%	11%	1,1%	0,6%	3%	100%
Nb struct. sans précision*	65	59	57	12	14	26	19	17	15	33	

**Nombre de structures envisageant de recruter pour une qualification mais ne pouvant pas préciser le nombre d'embauches*

40% des recrutements porteraient sur des postes d'agents à domicile (44% pour les grandes structures) et 40% sur des intervenants à domicile qualifiés (51% pour les structures de moins de 200 salariés).

12% des structures n'ont donné aucune prévision de recrutement.

D'autres envisagent de recruter mais n'ont pu préciser le nombre d'embauches. Par exemple, 65 structures prévoient de recruter des AVS mais n'ont fourni aucun chiffre.

En tout, les structures du panel prévoient précisément près de 5600 recrutements, soit un ratio de 8% par rapport à leur effectif (9% en 2010).

Par rapport à 2010, le nombre de recrutements prévus sur 2 ans est toutefois moins élevé (-7% globalement), notamment pour les aides à domicile, sans distinction de qualification (-17%) et les TISF (-24%).

En revanche, les prévisions sont plus importantes en ce qui concerne les AMP (+45%), les AS (+133%), les Infirmiers coordinateurs (+33%) et le personnel administratif (+31%).

Evolution des prévisions de recrutement dans les 2 ans par les structures du panel

Mise à jour – mai 2024

**Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination
par l'âge dont l'emploi des seniors**

	Agents à domicile	Employés à domicile	AVS	AMP	TISF	RS	AS	IDE	IC	Admi	Total
2008 - 2010	-17%	-20%	-40%	-16%	-34%	-66%	-27%	-16%	-45%	-	-25%
2010 - 2011	-17%	-17%	-17%	+45%	-24%	+0%	+133%	+7%	+33%	+31%	-7%

Le rapport de l'Observatoire de Branche permet également d'identifier les difficultés de recrutement.

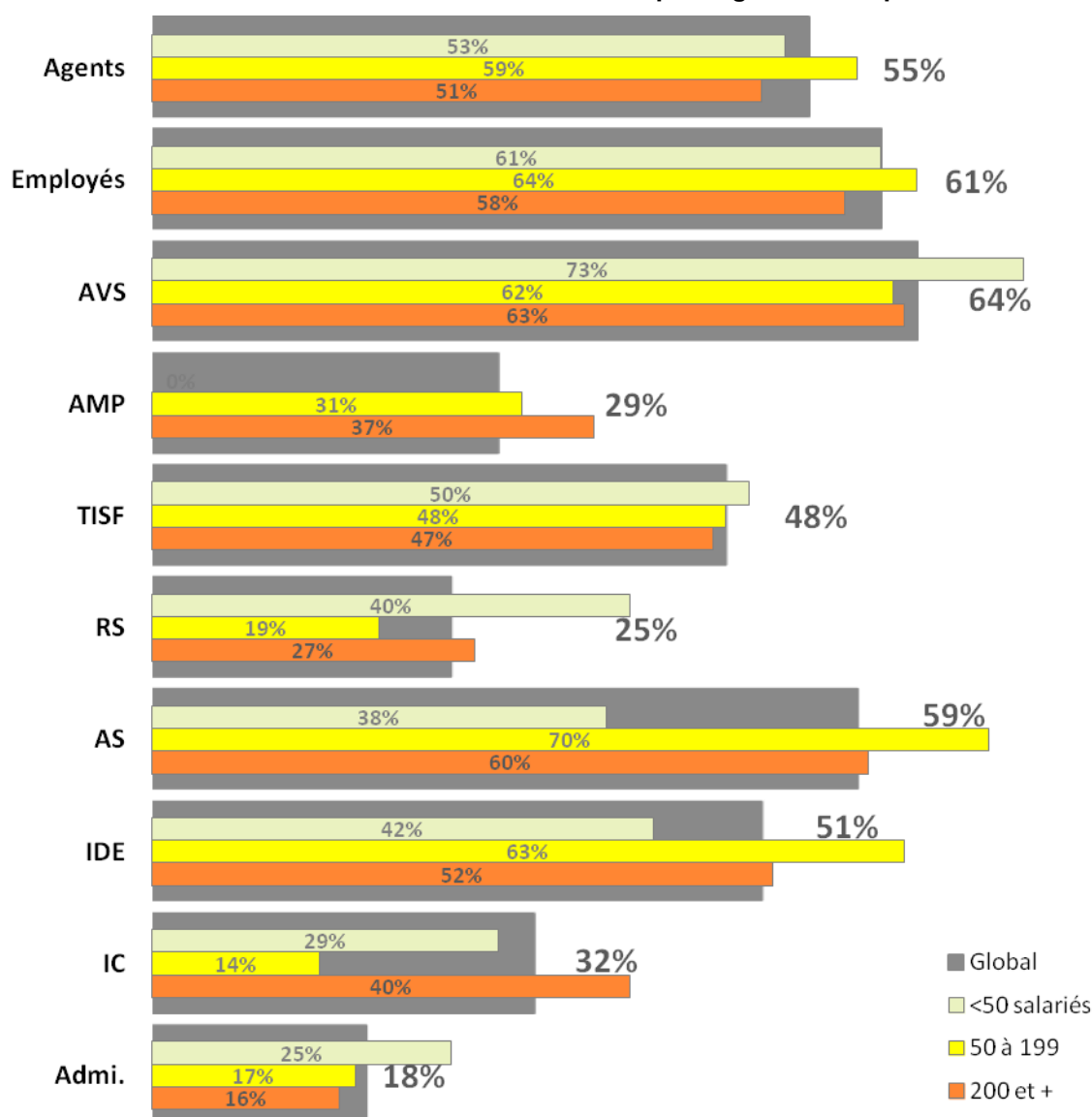
Lorsqu'elles recrutent, la majorité des structures du panel déclarent rencontrer assez ou très souvent des difficultés de recrutement, notamment en cas d'embauche d'agents et employés à domicile, AVS, aides-soignants, ou infirmiers.

La fréquence des difficultés de recrutement d'AVS semble plus particulièrement marquée lorsqu'il s'agit de structures de moins de 50 salariés. Dans le cas d'embauche d'AS ou d'infirmiers, ce sont les structures de 50 à 199 salariés qui rencontrent le plus souvent des difficultés.

Seules les embauches de responsables de secteur ou de personnel administratif semblent être réalisées sans (ou peu) difficulté.

% de structures rencontrant assez ou très souvent des difficultés quand elles recrutent des...

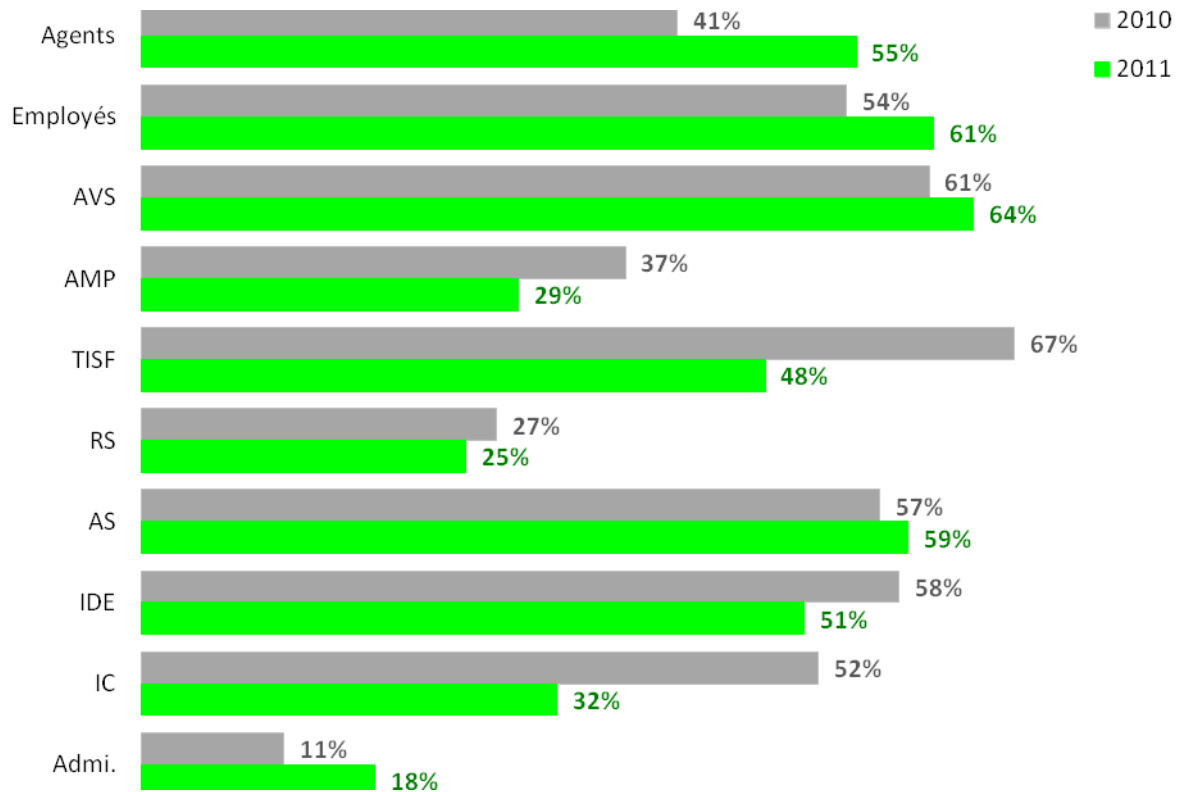
Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors



Les difficultés à l'embauche d'AMP, de TISF, d'infirmières et d'infirmières coordinatrices sont, d'après les structures concernées, moins fréquentes qu'il y a un an.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Evolution de la proportion de structures rencontrant assez ou très souvent des difficultés quand elles recrutent des...



V. ELEMENTS RELATIFS AUX COMPETENCES DONT LA PRESERVATION EST CONSIDEREE COMME ESSENTIELLE POUR LA BRANCHE, DITES « COMPETENCES CLES »

Compte tenu de la pyramide des âges et des données statistiques, toutes les compétences inhérentes aux métiers d'intervention et de l'encadrement intermédiaire sont des compétences clefs.

VI. ELEMENTS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES AGES ET AUX SITUATIONS DE PENIBILITE, TELLES QU'IDENTIFIEES, LE CAS ECHEANT, DANS LES ACCORDS OU PLANS D'ACTION EN FAVEUR DE LA PREVENTION DE LA PENIBILITE, LORSQU'ILS EXISTENT

Les principaux risques se concentrent sur les salariés d'intervention, filière dans laquelle les salariés âgés sont surreprésentés.

Titre X. Dispositions spécifiques à la non discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Certains risques professionnels sont plus spécifiques à ces métiers notamment :

- la manutention manuelle de charges,
- les postures pénibles,
- les horaires contraignants,
- le travail à temps partiel contraint,
- le travail « isolé »,
- tout type de travail de nuit,
- le risque routier,
- le risque d'accident de plain pied.)

Compte tenu de la nature de ces risques, l'âge du salarié pourrait être un facteur aggravant.

Annexes

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de
l'accompagnement, des soins et des services à
domicile**

**Accord de la branche de l'aide à domicile relatif
aux temps modulé signé le 30 mars 2006 ⁽¹⁾**

*Accord agréé par arrêté du 24 juillet 2006 publié au Journal Officiel du 1^{er}
septembre 2006 et étendu par arrêté du 18 décembre 2006 publié au Journal
Officiel du 27 décembre 2006*

**Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
24 mars 2015**

Avis n°10/2015

**Litige concernant : application de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif à la
modulation du temps de travail**

Objet de la demande de conciliation :

Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins
et des services à domicile du 21 mai 2010 et accord de la branche de l'aide à domicile
relatif aux temps modulé signé le 30 mars 2006.

Position interprétation du demandeur :

Les partenaires sociaux réaffirment que l'accord de la branche de l'aide à domicile relatif
aux temps modulés signé le 30 mars 2006 fait partie intégrante des dispositions
applicables aux associations de la branche pour ce qui concerne la répartition des
horaires sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.
L'accord du 30 mars 2006 est toujours en vigueur, n'a pas fait l'objet d'une révision lors
de la conclusion de la convention collective de la branche aide à domicile du 31 mai
2010.

Avis de la commission :

La convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des
services à domicile (IDCC 2941) signée le 21 mai 2010, est entrée en vigueur le 1^{er}
janvier 2012 après la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Cette convention collective prévoit dans son article I.7 qu'elle se substitue à l'ensemble
des dispositions conventionnelles précédentes. Cet article dresse la liste des accords et
conventions substitués. En outre, les textes énumérés ont fait l'objet, individuellement,
d'un avenant de révision prévoyant de manière réciproque leur remplacement par la
convention collective de branche lorsque celle-ci entrera en vigueur.

⁽¹⁾ Cet accord collectif a fait l'objet de deux avis d'interprétation le 26 novembre 2008 et le 24
mars 2011. Vous retrouverez ces avis émis par la commission de suivi à la suite de cet accord
collectif.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Seul subsiste en l'état l'accord du 30 mars 2006 sur la modulation du temps de travail, qui n'apparaît pas dans la liste de l'article L.7 ; **il n'est nu modifié, ni abrogé par la convention collective de branche et est toujours en vigueur à ce jour.**

Les partenaires sociaux ont souhaité, comme le permet la loi, maintenir l'accord du 30 mars 2006 afin de sécuriser les structures qui appliquent d'ores et déjà cet accord complexe ainsi que les accords locaux négociés sur cette base.

**Commission nationale paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
25 octobre 2017**

Avis n°24/2017

Litige concernant : le temps partiel thérapeutique et la modulation du temps de travail (accord de branche du 30 mars 2006 sur les temps modulés)

Objet de la demande de conciliation :

Peut-on recourir à la modulation du temps de travail pour un salarié placé à temps partiel thérapeutique.

Position interprétation du demandeur :

Le temps partiel thérapeutique permet à une personne d'exercer son activité professionnelle de façon partielle. L'employeur maintient la rémunération correspondant au temps de travail prescrit par le médecin et la sécurité sociale verse des indemnités journalières pour compléter le temps dit thérapeutique ou le salarié ne travaille pas.

Le salarié est médicalement autorisé à travailler une quotité de son temps de travail et donc ne peut travailler au-delà du nombre d'heures médicalement prescrites.

Les règles applicables à la modulation sont de fait suspendues. C'est un cas de figure exceptionnel ou l'employeur doit arrêter le compteur de modulation du salarié.

Sur la période de temps partiel thérapeutique, de date à date, le compteur de modulation est suspendu.

En aucun cas le salarié ne devra récupérer les heures non travaillées (Article L3121-50 et suivants du code du travail) y compris après la fin du temps partiel thérapeutique.

Le non-respect de la prescription médicale de la durée de travail peut amener la sécurité sociale à mettre un terme au temps partiel thérapeutique estimant après contrôle que le salarié est en capacité de travailler la totalité de ses heures contractuelles.

En pratique un salarié à temps plein qui se voit prescrire un temps partiel thérapeutique à hauteur d'un mi-temps ne peut travailler plus de 3 h 30 minutes par jour. L'article 9 de l'accord de branche de mars 2006 ne s'applique pas.

Pour un salarié ayant un contrat à temps partiel il est fait application de cette même règle prorata temporis. Par exemple : un salarié ayant un contrat de 30 heures hebdomadaires qui se voit prescrire un temps thérapeutique à mi-temps ne peut travailler que 3 h par jour.

Il est interdit de faire varier la durée quotidienne dans les limites des tiers tels que prévus à l'article 20.3 de l'accord de branche de mars 2006.

Mise à jour – mai 2024

Position de la commission :

Le temps partiel thérapeutique n'est pas règlementé en droit du travail donc rien n'interdit d'appliquer la modulation.

Il incombe ainsi à la structure employeur soit de suspendre le compteur de modulation pour la durée du mi-temps thérapeutique soit de le clôturer soit de maintenir le compteur en prenant en compte les absences pour temps partiel thérapeutique.

En tout état de cause, l'employeur doit respecter l'avis du médecin du travail et notamment les limites fixées en terme de durée de travail.

Les heures non effectuées en raison du temps partiel thérapeutique ne doivent pas être débitées du compteur de modulation, pendant et à l'issue de cette période de temps partiel thérapeutique.

Pour rappel, il appartient au médecin du travail d'indiquer dans son avis, la durée de travail exacte à respecter. Si l'avis d'aptitude est imprécis, l'employeur doit demander au médecin du travail les modalités d'application du temps partiel thérapeutique.

Le temps partiel thérapeutique est souvent nommé « mi-temps thérapeutique ». Cependant, la notion de « mi-temps thérapeutique » ne suffit pas en elle-même lorsque le salarié est à temps partiel car il n'est pas possible de dire si ce « mi-temps » est calculé par référence à un temps plein ou par référence à la durée contractuelle de travail du salarié.

Exemple : un salarié ayant une durée de travail de 120h / mois.

Si le médecin du travail recommande sans autre précision, un placement à « mi-temps thérapeutique ». Il conviendra de lui demander quelle est précisément la durée de travail : 75h / mois, ou bien 60h / mois, ou bien 17h / semaine, ou bien 13h par semaine ?

Par ailleurs, la durée de travail continue en principe à respecter les règles habituelles à savoir qu'un salarié à temps partiel a une durée de travail hebdomadaire ou mensuelle. Néanmoins, de nouveau, le médecin du travail peut ordonner une répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou encore indiquer une durée de travail maximale quotidienne.

Exemple : un salarié ayant une durée de travail de 120h / mois.

Si le médecin du travail recommande une durée maximale de travail de 13h / semaine. Il ne sera pas possible de planifier des semaines avec une durée de travail supérieure à 13h. Il n'y a alors pas de variation possible au-delà de cette durée de travail hebdomadaire, y compris dans la limite du 1/3 supérieur.

**Commission nationale paritaire nationale de conciliation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
19 décembre 2017**

Avis n°28/2017

Litige concernant : Prise en compte des heures supplémentaires effectuées au-delà des 40H (Accord modulation du temps de travail du 30 mars 2006)

Objet de la demande de conciliation :

Les règles applicables pour la rémunération des heures supplémentaires effectuées au-delà des 40h par semaine suivant l'accord de branche du 30 mars 2006

Position interprétation du demandeur :

CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULES

Suivant l'article 9 : Limitation

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

Suivant l'article 12 : Heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

Les heures effectuées au-delà de 40 heures dans une semaine doivent être soit payées et majorées le mois considéré soit le salarié bénéficie d'un repos compensateur de remplacement équivalent au nombre d'heure(s) effectuées au-delà de 40H. Ce temps de repos compensateur de remplacement est également majoré selon les dispositions légales et pris dans les 2 mois suivant la survenance.

Position de la commission :

Les heures effectuées au-delà de 40 heures dans une semaine doivent être soit payées et majorées le mois considéré soit le salarié bénéficie d'un repos compensateur de remplacement équivalent au nombre d'heure(s) effectuées au-delà de 40H. Ce temps de repos compensateur de remplacement est également majoré selon les dispositions légales et pris dans les 2 mois suivant la survenance.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

5 novembre 2020

Avis n°42/2020

Avis concernant : nombre maximum d'heures supplémentaires

Objet de la demande de conciliation :

ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

Position interprétation du demandeur :

L'accord de branche ne fixe pas le nombre maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires du lundi à 0 heure au dimanche à 24 heures (art. L.3121-29 et 35 du code du travail).

Il convient donc de se référer aux dispositions du code du travail qui stipule en son article L3121-20 :

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures.

Position de la commission :

L'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulé ne fixe pas le nombre maximum d'heures supplémentaires hebdomadaires.

Il convient donc de se référer aux dispositions du code du travail. Sauf disposition légale ou réglementaire contraire, « au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire de travail est de quarante-huit heures. »

Sauf disposition contraire d'un accord collectif, la semaine débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24h.

PREAMBULE

Les partenaires sociaux considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux organismes de la Branche de l'Aide à Domicile :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à sa pérennité,
- d'organiser le temps de travail pour améliorer les conditions de travail des salariés et assurer une aide à domicile de qualité,
- de faire face à la fluctuation des demandes et des prises en charge.

En conséquence, les partenaires sociaux sont convenus d'élaborer et de mettre en œuvre un accord sur l'organisation du travail qui règle les conditions relatives :

- à la modulation du temps plein,
- à la modulation du temps partiel.

Le présent accord vient en complément des dispositions prévues par les accords de la Branche de l'Aide à Domicile sur l'organisation et sur la réduction du temps de travail du 19 avril 1993, du 31 octobre 1997 et du 6 juillet 2000.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord collectif s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM-TOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des associations et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les associations et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF) instaurée par le décret n°92-1129 du 2 octobre 1992, correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française,
- des associations et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD et le SAMSAH, ou le service de tutelle et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie en vertu de l'article R. 143.2 du Code du Travail, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

I- CHAPITRE I : DISPOSITIONS COMMUNES AU TEMPS PLEIN ET AU TEMPS PARTIEL

ARTICLE 2 : SALARIES CONCERNES PAR LA MODULATION

ARTICLE 2-1 : SALARIES CONCERNES

Tout salarié à temps plein ou temps partiel, et quelle que soit sa catégorie, peut être amené à travailler dans le cadre de la modulation.

ARTICLE 2-2 : CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée minimale d'un an. Leur contrat doit préciser les conditions et les modalités de la modulation.

ARTICLE 2-3 : TRAVAIL TEMPORAIRE

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés en contrat de travail temporaire.

ARTICLE 3 : LISSAGE DE LA REMUNERATION

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
1^{er} juillet 2021**

Avis n°48/2020

**Avis concernant : lissage de la rémunération dans le cadre de l'accord de branche
du 30 mars 2006 sur les temps modulés**

Objet de la demande de conciliation :

Accord de branche de mars 2006 sur les temps modulés

Article 3 : Lissage de la rémunération

L'article 3 de l'accord de branche de mars 2006 stipule : « *La rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé est calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli.* »

La rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet. »

De plus le guide paritaire précise : « *Le lissage permet d'assurer aux salariés une rémunération fixe et régulière en évitant que cette rémunération accuse des variations importantes d'un mois sur l'autre, suivant qu'il s'agisse d'une période à forte activité ou au contraire d'un creux d'activité.* »

Ainsi, par exemple, pour un salarié à temps plein que le mois en cause comprenne des semaines de travail de 38 heures ou, au contraire des semaines de 32 heures, le salaire est payé sur la base de 151,67 heures de travail mensuelles (correspondant à 35 heures hebdomadaires).

Cette règle s'applique également aux salariés à temps partiels au prorata de leur temps de travail.

Exemple : un salarié à temps partiel a une base contractuelle de 100 heures par mois. Dans le cadre de la modulation il percevra la même rémunération qu'il ait effectuée 130 heures mensuelles ou qu'il ait réalisé 70 heures car il sera dans les limites basses ou hautes de modulation par rapport à son temps de travail initial (article 20-3 de l'accord).

D'autre part, l'accord de Branche de Mars 2006, dans son art. 25, alinéa 4 précise : « *Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.* »

Position interprétation du demandeur :

Un compteur de modulation négatif ne peut en aucun avoir pour conséquence une retenue ou diminution de salaire que ce soit en cours de modulation ou à la clôture de la période de modulation.

Position de la commission :

Le lissage de la rémunération est posé par l'article 3 de l'accord du 30 mars 2006 sur les temps modulés, il s'applique aux salariés à temps plein et à temps partiel modulés. Comme l'indique le guide paritaire de l'accord de branche sur ce sujet « *le lissage permet d'assurer aux salariés une rémunération fixe et régulière en évitant que cette rémunération accuse des variations importantes d'un mois sur l'autre, suivant qu'il s'agisse d'une période à forte activité ou au contraire d'un creux d'activité.* »

Ainsi, la rémunération mensuelle des salariés concernés par le temps modulé **doit être calculée sur la base de l'horaire mensuel moyen rémunéré stipulée au contrat, indépendamment de l'horaire réellement accompli**. Pour les salariés à temps partiel, leur rémunération est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification et ancienneté égales, occupe un emploi à temps complet.

En fin de période modulation, la structure arrête les compteurs annuels de modulation de chaque salarié et procède à la régularisation.

En vertu de l'alinéa 4 de l'article 25 de l'accord sur les temps modulés relatif à la régularisation, « *dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation.*

Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues. »

Cette régularisation n'impacte pas le lissage de la rémunération.

Le guide paritaire sur les temps modulés précise également dans la situation où un compteur annuel fait apparaître un nombre d'heures effectuées inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, que cela n'entraîne pas pour autant une réduction de la durée des congés payés, ou des congés d'ancienneté, ou des salaires.

Il est rappelé également que « *le salarié ne pourra pas commencer la nouvelle période de modulation avec un compteur négatif. C'est-à-dire que le salarié ne devra pas X heures à la structure.* »

Attention cependant : certaines absences en cours de période de modulation entraînent une diminution du salaire mensuel lissé, il s'agit notamment :

- du délai de carence consécutif à un arrêt maladie non lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- des absences injustifiées ;
- du congé sans solde...

Exemple :

En cas d'absence non rémunérée le salaire est calculé comme suit :

Soit un salarié avec un contrat de 100 heures. Un mois donné il est absent 20 heures mais effectue réellement 90 heures. Son salaire sera calculé sur la base de 80 heures (100 – 20) et 10 heures seront intégrées dans le compteur heures de dépassement.

ARTICLE 4 : ABSENCES

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences donnant lieu à récupération (au titre de l'article L.212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

ARTICLE 5 : PROGRAMME INDICATIF DE LA REPARTITION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET DELAI DE PREVENANCE

L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulé ou non.

Les conditions de changement des calendriers individualisés sont les suivantes :
Les horaires de travail sont précisés aux salariés par écrit lors de la notification du planning d'intervention pour le personnel d'intervention ou lors de la réunion de service pour le personnel administratif.

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Afin de mieux répondre aux besoins des usagers, de faire face à la fluctuation des demandes inhérentes à l'activité, et d'assurer une continuité de service, les changements des horaires de travail peuvent être modifiés dans un délai inférieur à 7 jours et dans la limite de 4 jours, sauf les cas d'urgence cités-ci-dessous.

En cas d'urgence et pour les salariés visés à l'article 2 du présent accord et par les dispositions des articles L.212-4-3, L.212-4-4, L.212-4-6, et L.212-8 du code du travail, l'employeur devra vérifier que l'intervention est justifiée exclusivement par l'accomplissement d'un acte essentiel de la vie courante et s'inscrit dans l'un des cas suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévue : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Les contreparties :

- En contrepartie d'un délai de prévenance inférieur à 7 jours, le salarié a la possibilité de refuser 4 fois, par année de référence, la modification de ses horaires sans que ce refus ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
- Les salariés s'engageant à accepter les interventions d'urgence (délai de prévenance inférieur à 4 jours), bénéficieront, par année de référence, d'un jour de congé supplémentaire, au choix du salarié, dès lors qu'ils seront

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

intervenues effectivement dans ce cadre. Ces salariés pourront refuser 4 fois ces interventions ; au delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à l'employeur.

L'article 10.2 alinéa 1 de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel de l'ADMR du 6 mai 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

L'article 30.2 alinéa 3 de la convention collective nationale concernant les personnels des organismes de travailleuses familiales du 2 mars 1970, n'est pas applicable en cas de mise en place de la modulation du temps de travail (temps partiel et/ou temps plein).

ARTICLE 6 : SALARIES N'AYANT PAS TRAVAILLE SUR LA TOTALITE DE LA PERIODE DE REFERENCE

Dans les cas de rupture résultant d'un licenciement économique, d'un licenciement pour inaptitude médicalement constatée, d'un départ à la retraite au cours de la période de modulation, le salarié conserve l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Celle-ci sert de base, s'il y a lieu, au calcul de l'indemnité de rupture.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence et ceux dont le contrat a été rompu au cours de cette même période (exception faite des cas de rupture visés à l'alinéa ci-dessus), le droit à rémunération est ouvert conformément aux dispositions légales et au prorata du temps de présence. Dans ce cas la rémunération sera régularisée sur la base du temps réel de travail. Le droit au repos compensateur est ouvert conformément aux dispositions légales

II- CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE

ARTICLE 7 : PRINCIPE DU TEMPS PLEIN MODULE

Les organismes d'Aide à Domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail hebdomadaires dans les limites de l'article 9 du présent accord, sur une base annuelle pour les salariés à temps plein au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

La modulation consiste en la détermination d'une durée annuelle de travail pour chaque salarié qui se substitue à la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail stipulée par le contrat de travail.

La mise en place du temps plein modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

ARTICLE 8 : HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà ou en deçà de celui-ci, se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle adoptée.

L'horaire moyen servant de base à la modulation est l'horaire de trente cinq heures par semaine.

ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2019**

Avis n°31/2019

Litige concernant : le repos compensateur de remplacement (accord modulation du 30 mars 2006

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la comptabilisation des repos compensateurs de remplacement des temps pleins modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006.

Position interprétation du demandeur :

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures.

Lorsque le salarié a effectué des heures supplémentaires et que son choix s'est porté sur un repos compensateur de remplacement, ces heures sont majorées au même taux que les heures supplémentaires faisant l'objet d'une rémunération à savoir 25 %.

Une heure supplémentaire faisant l'objet de l'attribution d'un repos compensateur de remplacement est donc comptabilisée sur l'emploi du temps comme ayant une durée de une heure et quinze minutes.

Les heures de repos compensateur de remplacement majorées doivent être mentionnées sur l'emploi du temps du salarié en parallèle des heures de travail effectivement réalisées.

Si l'addition des heures de repos compensateur de remplacement et temps de travail effectif est inférieure à 28 heures il y a obligation pour l'employeur de comptabiliser 28 heures sur le compteur de modulation.

Position de la commission :

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Dans le cadre de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la durée du travail des salariés employés à temps plein est de 35 heures par semaine et la variation de la durée hebdomadaire est fixée entre 28 heures et 40 heures et se compensent entre elles dans ces limites.

En cours de période de modulation, le salarié à temps plein peut être amené à travailler au-delà de 40 heures par semaine. Dans ce cas, les heures au-delà de 40 heures n'entrent pas dans le compteur de modulation. Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou, le cas échéant, à un repos compensateur de remplacement équivalent.

La majoration est de 25% pour les 8 premières heures effectuées au-delà de 40h hebdomadaires.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent est prévu par l'article 12 dernier alinéa de l'accord de branche permettant à la structure employeur de déterminer unilatéralement les conditions de leur paiement.

Conformément aux dispositions légales, un accord d'entreprise ou d'établissement peut également prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

Le repos compensateur doit être équivalent à l'heure et à la majoration qu'il remplace.

Exemple : 1 heure supplémentaire donne lieu à un repos compensateur de 1h15 (pour une majoration de 25%).

Ces heures n'ont pas à figurer obligatoirement dans le planning quand bien même ce repos compensateur de remplacement est assimilé à du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits du salarié (ancienneté, rémunération, modulation etc.).

Si, sur une semaine, l'addition des heures de repos compensateur de remplacement et du temps de travail effectif est inférieure à 28 heures, il y a obligation pour l'employeur de comptabiliser 28 heures sur le compteur de modulation.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2019**

Avis n°32/2019

Litige concernant : la mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable aux heures supplémentaire pour les temps pleins modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006

Position interprétation du demandeur :

ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2006
CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE
ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

Quelles sont les modalités d'information du salarié sur les heures supplémentaires effectuées au-delà de 40 heures ?

L'employeur doit remettre au salarié des bulletins de paie précisant le nombre d'heures de travail et distinguant les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires. La non distinction des heures supplémentaires cause un préjudice au salarié, ce dernier ne pouvant de ce fait bénéficier des exonérations prévues par la loi TEPA (Cassation Sociale, 3 octobre 2018, n°16-24705).

Position de la commission :

Les dispositions réglementaires (article R3243-1) précisent :

« *Le bulletin de paie...comporte:*

(...)

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes:

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail. »

L'employeur doit donc bien faire figurer sur les bulletins de paie le nombre d'heures de travail en distinguant les heures payées au taux normal et celles qui sont majorées pour heures supplémentaires.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2019**

Avis n°33/2019

Litige concernant : droit au repos compensateur de remplacement majoré

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la prise des repos compensateurs de remplacement des temps pleins modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006

Position interprétation du demandeur :

ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2006
CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE
ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures. Lorsque le salarié a effectué des heures supplémentaires et que son choix s'est porté sur un repos compensateur de remplacement, ces heures sont majorées au même taux que les heures supplémentaires faisant l'objet d'une rémunération à savoir 25 %.

Une heure supplémentaire qui se transforme en repos compensateur de remplacement est donc comptabilisée comme ayant une durée de une heure et quinze minutes.

Dès que le salarié a réalisé 6 H d'heures supplémentaires l'employeur lui doit 6 H majorées à 25 % soit 7 H 30 de repos compensateur de remplacement. Dès que le seuil de 7 heures de repos compensateur de remplacement est atteint l'employeur a l'obligation d'en informer le salarié. L'employeur a l'obligation de s'assurer que ce repos est effectivement utilisé par le salarié. Ce repos compensateur de remplacement figure sous ce nom sur l'emploi du temps et est comptabilisé en qualité de temps de travail effectif.

Le salarié qui comptabilise 7 H de repos compensateur de remplacement peut demander à en bénéficier en faisant une demande respectant un délai de prévenance 7 jours. La non réponse vaut acceptation.

DUREE DES HEURES SUPPLEMENTAIRES	DUREE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT
1H	1H 15 MIN
2 H	2 H 30
3 H	3H 45 MIN
4H	5 H
5H	6 H 15 MIN
6 H	7 H 30
7 H	7 H 45

Position de la commission :

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures. Lorsque le salarié a effectué des heures supplémentaires, l'employeur choisit soit de rémunérer ces heures soit de mettre en place un repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, ces heures sont majorées au même taux que les heures supplémentaires faisant l'objet d'une rémunération à savoir 25%.

L'employeur doit informer le salarié des repos compensateur via un document annexé au bulletin de paie, quel que soit le nombre d'heures de repos acquises.

L'employeur a l'obligation de s'assurer que ce repos est effectivement utilisé par le salarié. Ce repos compensateur de remplacement figure sous ce nom sur le bulletin de paie. Il peut figurer dans le planning du salarié mais ce n'est pas une obligation toutefois ce repos compensateur est bien assimilé à du temps de travail pour les droits du salarié.

Lorsque le salarié comptabilise 7 heures de repos compensateur de remplacement, le document annexé au bulletin de paie doit indiquer la possibilité de prendre ce repos par demi-journée ou journée dans les deux mois.

Le salarié indique alors sa volonté de prendre le repos compensateur de remplacement par écrit au moins une semaine avant. L'employeur n'a pas de droit de refuser mais peut reporter, sous réserve de justifier d'impératifs liés au fonctionnement du service, la prise

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

de ce repos après consultation de la délégation du personnel en proposant de nouvelles dates.

Si le repos n'a pas été pris dans les deux mois, l'employeur informe le salarié qu'il a alors 1 an pour prendre ces repos. Passé ce délai d'un an, les repos compensateurs de remplacement sont perdus.

L'article D. 3121-10 du Code du travail dispose :

« L'absence de demande de prise de la contrepartie obligatoire en repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, l'employeur lui demande de prendre effectivement ses repos dans un délai maximal d'un an. »

Le salarié qui n'a pas demandé à prendre ses contreparties obligatoires en repos dans le délai d'un an peut perdre son droit.

L'employeur doit cependant pouvoir apporter la preuve qu'il :

- s'est conformé à ses obligations légales notamment en matière d'information;
- a demandé au salarié de prendre ses repos et l'a informé des conséquences s'il ne les prenait pas
- n'a pas empêché le salarié de prendre ses repos.

A défaut de relance du salarié, l'employeur peut être condamné au versement de dommages-intérêts.

En tout état de cause, le repos ne peut pas être remplacé par une indemnité, sauf dans le cas particulier d'une rupture de contrat.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
20 mars 2019**

Avis n°34/2019

Litige concernant : calcul des heures effectives pour les contrats à temps plein

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la comptabilisation des heures pour les temps pleins modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006

Position interprétation du demandeur :

ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2006
CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE
ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures.

Lorsqu'un salarié effectue un nombre d'heures inférieur à 28 heures son compteur d'heure est crédité de 28 heures minimum.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Exemple : sur une semaine un salarié travaille 7 heures, l'employeur doit lui comptabiliser 7 heures au titre des heures travaillées et 21 heures au titre du respect de la limite inférieure de 28 Heures.

Position de la commission :

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures.

Lorsqu'un salarié effectue un nombre d'heures inférieur à 28 heures son compteur d'heures est crédité de 28 heures minimum sauf absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif pendant la semaine.

Exemple : sur une semaine un salarié travaille 7 heures, l'employeur doit lui comptabiliser 7 heures au titre des heures travaillées et 21 heures au titre du respect de la limite inférieure de 28 Heures.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

20 mars 2019

Avis n°35/2019

Litige concernant : repos compensateur de remplacement majoré

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la comptabilisation des repos compensateurs de remplacement des temps pleins modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006

Position interprétation du demandeur :

ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2006

CHAPITRE II : TEMPS PLEIN MODULE

ARTICLE 9 : LIMITATION

La limite supérieure de la modulation est de 40 heures par semaine.

La limite inférieure de la modulation est de 28 heures par semaine.

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures. Lorsque le salarié a effectué des heures supplémentaires et que son choix s'est porté sur un repos compensateur de remplacement, ces heures sont majorées au même taux que les heures supplémentaires faisant l'objet d'une rémunération à savoir 25 %.

Une heure supplémentaire faisant l'objet de l'attribution d'un repos compensateur de remplacement est donc comptabilisée sur l'emploi du temps comme ayant une durée de une heure et quinze minutes.

Les heures de repos compensateur de remplacement majorées doivent être mentionnées sur l'emploi du temps du salarié en parallèle des heures de travail effectivement réalisées.

Si l'addition des heures de repos compensateur de remplacement et temps de travail effectif est inférieure à 28 heures il y a obligation pour l'employeur de comptabiliser 28 heures sur le compteur de modulation.

Position de la commission :

Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, Des soins et des services à domicile

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à 40 et 28 Heures. Lorsque le salarié a effectué des heures supplémentaires, l'employeur choisit soit de rémunérer ces heures soit de mettre en place un repos compensateur de remplacement. Dans ce cas, ces heures sont majorées au même taux que les heures supplémentaires faisant l'objet d'une rémunération à savoir 25%.

Ces heures n'ont pas à figurer obligatoirement dans le planning quand bien même ce repos compensateur de remplacement est assimilé à du temps de travail effectif pour l'ensemble des droits du salarié (ancienneté, rémunération, modulation etc.).

Si l'addition des heures de travail et du repos compensateur est inférieure à 28 heures, l'employeur doit comptabiliser 28 heures sur le compteur de modulation.

ARTICLE 10 : PERIODE DE MODULATION

La période de modulation s'apprécie sur l'année civile.

Elle pourra être appréciée sur une autre période après consultation des représentants du personnel s'ils existent.

ARTICLE 11 : CONTRAT DE TRAVAIL ⁽¹⁾

Il est établi pour chaque salarié un contrat de travail ou un avenant à celui-ci écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des deux parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi)
- le coefficient professionnel,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- la durée moyenne hebdomadaire de travail sur l'année,
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaires et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures de travail effectif au-delà de 35 heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le 1er alinéa de l'article L 212-5 du Code du Travail ni le repos compensateur prévu par l'article L 212-5-1 du Code du Travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être

⁽¹⁾ Ce paragraphe a fait l'objet de réserves lors de l'extension de l'accord (cf. l'arrêté d'extension).
Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
5 novembre 2020**

Avis n°43/2020

Avis concernant : la majoration des heures supplémentaires et la prise en charge des heures supplémentaires réalisées au-delà du contingent annuel de 50 heures, dans le cadre de l'accord modulation du 30 mars 2006

Objet de la demande de conciliation :

Règles applicables pour la rémunération des heures supplémentaires en cours de période et au-delà du contingent annuel de 50h pour les temps plein modulés. (articles 12 et 15 de l'accord de branche du 30 mars 2006)

« ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

(...)

Les heures effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation (40 heures) qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles. Elles donnent lieu soit à un paiement majoré avec le salaire du mois considéré, soit à un repos compensateur équivalent pris dans les 2 mois en application de l'article L 212-5 du Code du Travail. »

L'article 15 de l'accord de branche du 30 mars 2006, stipule : « *En contrepartie à la modulation du temps de travail : le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50h par salarié et par an. »*

Le contingent d'heures supplémentaires limité à 50 heures par salarié et par an est une contrepartie à la mise en place de la modulation du temps de travail pour un salarié à temps plein par dérogation au code du travail.

Le dépassement de ce contingent a pour conséquence de priver le salarié de sa contrepartie à la modulation de son temps de travail. Il est toutefois admis que ce contingent peut être dépassé conformément à ce que prévoit le code du travail.

Position interprétation du demandeur :

Sur l'article 12 relatif aux heures supplémentaires :

L'accord de branche ne fixe pas le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires donc il convient en la matière de se référer aux dispositions du code du travail.

« A défaut d'accord, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, la majoration est de 25% pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50% pour les suivantes (art. L3121-36 C.trav.)

Sur l'article 15 relatif aux contreparties

L'employeur ne peut recourir au dépassement du contingent sans avoir préalablement consulté le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou le CSE.

Toute heure effectuée au-delà des 50 heures supplémentaires est majorée aux taux légaux fixés par l'article L.3121-36 du Code du travail à savoir :

- 25% du salaire pour chacune des huit premières heures supplémentaires

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

- 50% du salaire pour les heures suivantes.

De plus toute heure effectuée au-delà des 50 heures supplémentaires ouvre droit à du repos précisé par l'article du code du travail : (L.3121-33) :

- 50% du temps effectué en heures supplémentaires (soit 30 minutes par heure) pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100% (soit 1 heure par heure) pour les entreprises de plus de 20 salariés.

En conséquence :

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent de 50h est majorée à 25% de 50 à 58 heures. A cette majoration s'ajoute un repos de 30 minutes dans les structures de moins de 20 salariés et 1 heure dans les autres structures.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent de 50h est majorée à 50% au-delà de 58 heures. A cette majoration s'ajoute un repos de 30 minutes dans les structures de moins de 20 salariés et 1 heure dans les autres structures.

Position de la commission :

Dans le cadre de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la durée du travail des salariés employés à temps plein est de 35 heures par semaine et la variation de la durée hebdomadaire est fixée entre 28 heures et 40 heures et se compensent entre elles dans ces limites.

1 / En cours de période de modulation, le salarié à temps plein peut être amené à travailler au-delà de 40 heures par semaine. Dans ce cas, les heures au-delà de 40 heures n'entrent pas dans le compteur de modulation. Ce sont des heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

Ces heures supplémentaires :

- Ouvrent droit à une majoration de salaire au taux légal de 25% et/ou au repos compensateur de remplacement ;
- Sont prises en compte dans le contingent annuel de 50 heures sauf si leur paiement et celui des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur équivalent.

Il est nécessaire que l'employeur assure un suivi annuel des heures travaillées au-delà de 40 heures car, même si ces heures n'entrent pas dans le compteur de modulation, elles s'imputent sur le contingent annuel de 50 heures.

2 / A l'issue de la période de modulation, le compteur de modulation est arrêté.

2.1 – Lorsque le compteur est positif, les heures sont majorées. Le taux légal de 25 % s'applique aux 8 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de modulation (soit jusqu'à 48 heures hebdomadaires en moyenne) et le taux de 50 % s'applique aux heures effectuées au-delà.

Exemple : Le nombre d'heures supplémentaires effectuées sur la période de modulation est de 1620 heures (le salarié n'ayant jamais travaillé au-delà de 40 heures par semaine). Les 13 heures supplémentaires effectuées seront majorées à 25%.

2.2 - L'accord de branche relatif aux temps modulés fixe le contingent annuel d'heures supplémentaires à 50 heures par an et par salarié.

Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, Des soins et des services à domicile

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent annuel, ouvrent droit au bénéfice d'un repos compensateur obligatoire de 50 % (association de 20 salariés ETP au plus) ou de 100 % (association de plus de 20 salariés ETP).

Exemple : dans une association de 75 salariés ETP, un salarié travaille 1660 heures sur la période de modulation. La durée hebdomadaire n'a pas dépassé 40 heures, sauf pendant 3 semaines où elle atteint 42 heures.

- 6 heures supplémentaires sont payées en cours d'année au taux majoré de 25 % (heures au-delà de 40 heures hebdomadaires) ; ces heures sont exclues du compteur de modulation qui est de 1654 heures

- Le solde d'heures supplémentaire en fin d'année est de 47 heures supplémentaires (1654 - 1 607) qui sont payées en fin d'année au taux majoré de 25 % ;

- Concernant le contingent d'heures supplémentaires, le salarié a fait 53 h sur l'année (47 + 6). Il y a donc 3 heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent et donc 3 heures de repos compensateur obligatoire sont accordées pour dépassement du contingent.

Il est nécessaire que l'employeur assure un suivi annuel des heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, et ce pour pouvoir déclencher les contreparties afférentes en cas de dépassement du contingent annuel.

Pour dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 50 heures, l'employeur doit, au préalable, avoir consulté le comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel ou le comité social et économique.

ARTICLE 13 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen défini à l'article 8 du présent accord, un compte de compensation est institué pour chaque salarié .

Ce compte doit faire apparaître pour chaque mois de travail :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévu pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

ARTICLE 14 : REGULARISATION

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, pour les salariés présents à l'issue de la période de modulation, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent.

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

En outre, ces heures ouvrent droit à contrepartie telle que fixée à l'article 15 du présent accord.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
5 novembre 2020**

Avis n°44/2020

Avis concernant : la majoration des heures supplémentaires en fin de modulation

Objet de la demande de conciliation :

ARTICLE 14 : REGULARISATION

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de compensation de chaque salarié est arrêté à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L 212-5 du Code du Travail.

En tout état de cause, les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle du travail constituent des heures supplémentaires et sont soumises aux dispositions légales en vigueur.

Position interprétation du demandeur :

A l'issue de la période de modulation les heures supplémentaires sont majorées comme le prévoit le code du travail. L'accord de branche ne fixe pas le taux de majoration applicable aux heures supplémentaires donc il convient en la matière de se référer aux dispositions du code du travail.

Qui en son article L3121-36 stipule : À défaut d'accord, et quel que soit l'effectif de l'entreprise, la majoration est de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires et de 50 % pour les suivantes.

Position de la commission :

Dans le cadre de l'accord de branche relatif aux temps modulés, la durée du travail des salariés employés à temps plein est de 35 heures par semaine et la variation de la durée hebdomadaire est fixée entre 28 heures et 40 heures et se compensent entre elles dans ces limites.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

L'article 14 de l'accord de branche prévoit que « dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que l'horaire effectif moyen de la modulation est supérieur à l'horaire de base de 35 heures en moyenne par semaine, les heures effectuées au-delà de 35 heures donnent lieu soit à un paiement majoré, soit à un repos compensateur équivalent en application de l'article L 212-5 du Code du Travail ».

A l'issue de la période de modulation, le compteur de modulation est arrêté.

Lorsque le compteur est positif, les heures sont majorées conformément aux dispositions légales. Le taux légal de 25 % s'applique aux 8 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de modulation (soit jusqu'à 48 heures hebdomadaires en moyenne) et le taux de 50 % s'applique aux heures effectuées au-delà.

Exemple : Le nombre d'heures effectuées par le salarié sur la période de modulation est de 1620 heures (le salarié n'ayant jamais travaillé au-delà de 40 heures par semaine). Donc, par rapport à la durée annuelle du salarié de 1607h, il reste en fin de période 13 heures supplémentaires effectuées, à majorer.

Pour déterminer le taux de majoration applicable à ces heures, il est nécessaire de diviser le nombre d'heures supplémentaires par le nombre de semaine travaillées dans l'année (45,6 semaines) pour connaître la durée moyenne de travail par semaine.

Ainsi $13/45,6 = 0,28h$ en plus par semaine travaillée.

Donc au regard des dispositions légales, les 13 heures supplémentaires se voient appliquer la majoration de 25%.

ARTICLE 15 : CONTREPARTIES

En contrepartie à la modulation du temps de travail :

- le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
12 mars 2020**

Avis n°40/2020

Avis concernant : le contingent annuel de 50 heures (accord modulation du 30 mars 2006)

Objet de la demande de conciliation :

L'accord de branche de mars 2006 stipule (article 15) que pour les salariés à temps plein modulé la contrepartie est : « le contingent annuel d'heures supplémentaires est réduit à 50 heures par salarié et par an. »

Position interprétation du demandeur :

Le contingent annuel d'heures supplémentaires réduit à 50 heures est une contrepartie à une dérogation au code du travail.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Toutes les heures supplémentaires effectuées par une salariée sont comptabilisées afin de déterminer la matérialité de ce contingent y compris les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'un paiement majoré à 25 %.

Position de la commission :

L'accord de Branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 prévoit un contingent annuel d'heures supplémentaires de 50h par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies dans le cadre du dispositif de modulation de la durée du travail entrent dans ce contingent annuel de 50 heures. Il peut s'agir :

- En cours de période de modulation, des heures effectuées au-delà de 40 heures par semaine

Et,

- A l'issue de la période de modulation, des heures constatées dans le compteur lorsque celui-ci est positif.

Sauf, dans ces deux hypothèses, si leur paiement et celui des majorations afférentes est remplacé par un repos compensateur équivalent.

ARTICLE 16 : PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le présent accord s'applique au personnel d'encadrement en dehors des cadres autonomes visés à l'article 30 de l'accord du 6 juillet 2000.

ARTICLE 17 : CHOMAGE PARTIEL

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du Travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

III- CHAPITRE III : TEMPS PARTIEL MODULE

ARTICLE 18 : LE PRINCIPE DU TEMPS PARTIEL MODULE

Les organismes d'aide à domicile ont la possibilité de faire varier les horaires de travail sur une base annuelle pour les salariés à temps partiel au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services, pour tout ou partie du personnel, en appliquant les dispositions de la loi Aubry II n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (article L. 212-4-6 du code du travail).

Les contrats modulés seront négociés soit sur la base de la durée du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10 % de ces heures complémentaires ; la solution la plus favorable au salarié s'appliquera.

La mise en place du temps partiel modulé nécessite, de la part de l'employeur, une information des salariés précédée d'une consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

La période de référence du temps partiel modulé est fixée par le contrat de travail.

ARTICLE 19 : STATUT DU SALARIE

Les salariés employés à temps partiel modulé bénéficient des dispositions de l'accord de Branche du 19 avril 1993 relatif au statut des salariés à temps partiel.

En conséquence, ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet.

Le travail à temps partiel modulé, ne peut en aucune manière entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre les salariés français et étrangers dans le domaine des qualifications, classifications, rémunérations et déroulement de carrière et dans l'exercice des droits syndicaux, ni faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

ARTICLE 20 : DUREE DU TRAVAIL

ARTICLE 20-1 : DUREE MINIMALE CONTRACTUELLE

Le recours au travail à temps partiel, doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit dans les conditions de l'article L.212-4-3 du code du travail. Afin que les salariés concernés puissent bénéficier des prestations en nature et en espèces de la sécurité sociale, la durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an.

Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou 800 heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être négociés après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

ARTICLE 20-2 : DUREE MINIMALE PAR JOUR TRAVAILLE

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est fixée à une heure. Cette durée minimale peut être réalisée en deux interventions au maximum pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins.

ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

**Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
7 mars 2018**

Avis n°29/2018

Litige concernant : les heures de dépassement des salariés à temps partiel modulé (accord modulation du 30 mars 2006)

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la rémunération des heures pour les temps partiels modulés suivant l'accord de branche du 30 mars 2006.

Position interprétation du demandeur :

ACCORD DE BRANCHE DU 30 MARS 2006

CHAPITRE III : TEMPS PARTIELS MODULES

ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL ET LIMITE

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

GUIDE PARITAIRE DE L'APPLICATION DE L'ACCORD DE BRANCHE DE L'AIDE A DOMICILE RELATIF AUX TEMPS MODULES DU 30 MARS 2006 :

ARTICLE 20-3 : VARIATION DE LA DUREE DU TRAVAIL ET LIMITE

Cet article précise les limites dans lesquelles la durée de travail effectif mensuelle des salariés à temps partiels peut varier à la hausse ou à la baisse. Ainsi, l'écart entre chacune de ces limites et la durée stipulée au contrat ne peut excéder le tiers de cette durée. Les limites inférieures et supérieures se calculent uniquement sur le temps de travail effectif et non pas sur les heures lissées donnant lieu à rémunération.

Exemple :

Un contrat prévoyant une durée mensuelle de travail effectif de 90h, le salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 120h par mois et moins de 60 heures.

Même si un salarié à temps partiel modulé a une durée de travail de référence contractuelle qui est mensuelle, en aucun cas, il ne pourra travailler 35h ou plus par semaine.

L'accord de branche de mars 2006 fixe les limites hautes et basses respectivement à un tiers au-dessus de la base contractuelle et un tiers en dessous.

Lorsqu'un salarié effectue un nombre d'heures inférieur à la limite basse (1/3 sous sa base contractuelle) son compteur d'heure est crédité de sa base contrat moins un tiers.

Lorsqu'un salarié effectue un nombre d'heures supérieur à la limite haute (1/3 au-dessus de sa base contractuelle) son compteur est crédité de sa base contractuelle plus un tiers. Les heures effectuées au-delà du tiers sont des heures complémentaires rémunérées et majorées comme telles le mois concerné et n'apparaissent plus sur le compteur de modulation.

A titre d'exemple :

Le salarié a un contrat de 90 H par mois. En respect de l'application de l'accord, le salarié accepte, de par son contrat, de travailler de 60 H minimum à 120 H maximum. si le salarié ne travaille que 40 H dans un mois il doit lui être comptabilisé 60 H pour ce mois considéré.

s'il travaille 125H, les 5 h effectuées au-delà de la limite haute (120 h) deviennent des heures complémentaires et doivent être rémunérées et majorées comme telle : Ces 5H n'alimentent pas le compteur d'heures.

réponse de la commission :

L'article 20-3 de l'accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés précise que la durée de travail effectif mensuelle des salariés à temps partiels peut varier à la hausse ou à la baisse, dans la limite du tiers de la durée de travail stipulée au contrat.

Deux limites impératives sont posées concernant les variations à la hausse pour un salarié à temps partiel :

- Par l'ancien article L 212-4-6 du Code du travail (sur lequel se fonde l'accord de branche du 30 mars 2006 et reste applicable) qui prévoit qu'un salarié à temps partiel ne doit jamais atteindre la durée du travail d'un salarié à temps plein à savoir 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois ou 1607 heures par an, même de façon exceptionnelle (confirmé par une Circulaire DRT relative à la réduction négociée du temps de travail du 3 mars 2000), même sur une seule semaine.

- Par l'ancien article L 261-3-1 du code du travail (sur lequel se fonde l'accord de branche du 30 mars 2006 et reste applicable) qui sanctionne d'une contravention de 5ème classe tout dépassement de la limite haute de modulation des salariés à temps partiel. Il est donc interdit que le salarié puisse dépasser la limite haute de modulation.

Lorsqu'un salarié a une durée de travail effectif mensuelle inférieure à la limite basse de modulation, il convient d'inscrire dans le compteur de suivi , non pas la réalité des heures effectuées, mais la durée de travail correspondant à la limite basse de variation.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
29 septembre 2021**

Avis n°49/2021

Avis concernant : temps partiel requalifié en temps plein

Objet de la demande de conciliation :

Article 20-3 : Variation de la durée du travail et limite

La durée du travail effectif mensuelle des salariés à temps partiel modulé peut varier au-delà ou en deçà dans la limite du tiers de la durée du travail effectif mensuelle stipulée au contrat (ou à l'avenant au contrat) à condition que sur un an, la durée du travail effectif mensuelle n'excède pas en moyenne cette durée contractuelle.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

De plus l'article L3123-9 du Code du travail stipule :

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

« Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement. »

Ceci a pour conséquence qu'un contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat à temps plein dès lors que le salarié à temps partiel a atteint la durée légale/conventionnelle de travail durant une ou plusieurs semaines.

Par ailleurs l'arrêt de la Cours de Cassation Chambre Sociale du 12 Mars 2014 n°12-15.014, explicite que dès lors que le recours à des heures complémentaires, *« fût-ce pour une période limitée »*, a pour effet de porter la durée de travail du salarié au niveau ou au-delà de la durée légale de travail, la requalification doit être prononcée. (Cass. Soc. 12 mars 2014 n° 12-15.014)

Donc lorsqu'une salariée atteint ou dépasse la durée légale du travail, le contrat de travail à temps partiel est automatiquement requalifié en temps complet, et ce, à compter de la première irrégularité. (Cass. Soc. 24 mars 2010 n° 08-42.186 ; Cass. Soc. 13 mars 2013 n° 11-27.233) (Cass. Soc. 12 mars 2014 n° 12-15.014 ; Cass. Soc. 17 décembre 2014 n° 13-20.627)

La Chambre Sociale de la Cour d'Appel par une jurisprudence constante, Cass.soc. 23 janvier 2019 n° 17-19993 a rappelé *« qu'ayant constaté que les heures effectuées par la salariée au mois de décembre 2008 avaient eu pour effet de porter la durée du travail accompli à hauteur de la durée légale du travail, la Cour d'Appel en a déduit, à bon droit, sans avoir à procéder à une recherche que ces constatations, rendaient inopérante que le contrat de travail devait être requalifié en contrat de travail à temps complet à compter de cette date. »*

Position interprétation du demandeur :

Un employeur qui porte la durée de travail d'une salariée à hauteur de la durée légale hebdomadaire doit proposer un avenant portant le contrat de travail en Contrat à Durée Indéterminée à temps plein.

Position de la commission :

Dans ce cas d'espèce, l'employeur ne peut pas non plus procéder à une modification unilatérale du contrat de travail du salarié. Cette modification doit être formalisée par un avenant au contrat de travail, signé par l'employeur et le salarié.

ARTICLE 21 : CONTRAT DE TRAVAIL

Il est établi un contrat de travail écrit et comportant les mentions suivantes :

- l'identité des parties,
- la date d'embauche,
- le secteur géographique de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la nature de l'emploi,
- la qualification (l'intitulé et la catégorie de l'emploi),
- le coefficient professionnel,
- la durée annuelle de travail rémunéré,
- la durée annuelle de travail effectif,

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail effectif,
- la durée mensuelle ou hebdomadaire de travail rémunéré,
- les éléments de la rémunération et les modalités de calcul de la rémunération lissée,
- les limites dans lesquelles la durée du travail mensuelle peut varier (1/3 en plus et 1/3 en moins de la durée mensuelle moyenne),
- la durée des congés payés,
- la durée de préavis en cas de rupture du contrat de travail,
- les conditions de la formation professionnelle,
- les organismes de retraite complémentaire et de prévoyance,
- la convention collective applicable et tenue à la disposition du personnel,
- la contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.

Le salarié s'engage à communiquer à son employeur le nombre d'heures qu'il effectue chez tout autre employeur. L'employeur s'engage à en tenir compte dans le cadre légal.

ARTICLE 22 : HEURES DE DEPASSEMENT ANNUEL

Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé, la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué, en application de l'article L.212-4-6 du Code du Travail.

Chacune des heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 15%.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile**

4 mars 2021

Avis n°45/2021

Avis concernant : contrat à la baisse en modulation

Objet de la demande de conciliation :

L'article 22 prévoit : « *Lorsque sur une année, l'horaire moyen effectué par le salarié aura dépassé la durée mensuelle fixée au contrat de travail et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié...* »

Lorsque le compteur de modulation est négatif il arrive que la structure modifiée à la baisse la durée contractuelle de travail d'une salariée dans la plus totale illégalité.

Il n'est possible de faire baisser la durée prévue au contrat que dans les deux cas suivants :

- problème économique dûment constaté (article L.321-1 du code du travail) amenant un licenciement économique

Ou

- demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat.

Position interprétation du demandeur :

L'employeur ne peut réduire la durée contractuelle du salarié qu'à la demande expresse du salarié ou en cas de licenciement économique.

Position de la commission :

La modification à la baisse de la durée contractuelle du travail peut se faire pour motif économique dûment constaté ou pour motif personnel, dans le cadre des règles légales de modification du contrat. Elle ne peut se faire qu'avec l'accord des deux parties.

ARTICLE 23 : MODALITES DE DECOMPTE DE LA DUREE DU TRAVAIL DE CHAQUE SALARIE

Un suivi des heures travaillées est effectué, faisant apparaître pour chaque mois de travail, soit sur le bulletin de salaire, soit sur une feuille annexée à ce bulletin de salaire :

- le nombre d'heures de travail effectif et assimilées,
- le nombre d'heures rémunérées en application du lissage de la rémunération,
- soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures de travail effectif réalisé et le nombre d'heures de travail effectif prévues pour la période de modulation. Soit l'écart mensuel entre le nombre d'heures correspondant à la rémunération mensuelle lissée et le nombre d'heures de travail effectif additionné des périodes d'absences rémunérées,
- l'écart (ci-dessus) cumulé depuis le début de la période de modulation.

L'écart mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

ARTICLE 24 : INTERRUPTION QUOTIDIENNE D'ACTIVITE

Conformément à l'accord de la Branche du 19 avril 1993 relatif au temps partiel, la journée de travail ne peut faire l'objet de plus de trois interruptions.

La durée totale de ces interruptions ne pourra excéder 5 heures.

De façon exceptionnelle, la durée totale des interruptions pourra excéder 5 heures au maximum pendant 5 jours par quatorzaine.

Les parties conviennent, dans le contrat ou dans l'avenant au contrat, une contrepartie aux dérogations aux dispositions légales ci-dessus, parmi les suivantes :

- l'amplitude de la journée ne dépassera pas 11 heures,
- le salarié bénéficiera de 2 jours de repos supplémentaires par année civile,
- les temps de déplacement qui auraient été nécessaires entre chaque lieu d'intervention si les interventions avaient été consécutives, sont assimilés à du temps de travail effectif.

ARTICLE 25 : REGULARISATION

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont supérieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation, dans le respect des modalités fixées à l'article 22.

Dans le cas où la situation du compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, ces heures sont rémunérées sur la base du taux horaire de salaire en vigueur à la date de régularisation. Le salarié conservera l'intégralité des sommes qu'il aura perçues.

ARTICLE 26 : CONTREPARTIE A LA MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL MODULE

En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord.

**Commission nationale paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
7 mars 2018**

Avis n°30/2018

Demande concernant : La formalisation des plages de non disponibilité (accord modulation du 30 mars 2006)

Objet de la demande de conciliation :

Règle applicable pour la formalisation des plages de non-disponibilité suivant l'accord de branche du 30 mars 2006.

Position interprétation du demandeur :

La plage de non disponibilité est une contrepartie à la mise en place de la modulation du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Cette plage de non disponibilité peut être mentionnée ou pas sur le contrat de travail.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Cette contrepartie est une obligation faite à l'employeur du fait de déroger au code du travail sur le temps partiel.

Sans contrepartie il ne peut y avoir de dérogation au code du travail. Si le salarié à temps partiel modulé ne bénéficie pas effectivement d'une plage de non disponibilité clairement identifiée sur son emploi du temps son contrat est requalifié à temps plein.

réponse de la commission :

La plage de non disponibilité prévue dans l'accord de branche du 30 mars 2006 est une contrepartie à la mise en place de la modulation pour les salariés employés à temps partiel.

Cette contrepartie peut être indiquée dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties.

Si le principe de la mise en œuvre de la plage d'indisponibilité est bien une obligation pour l'employeur, son intégration dans le contrat de travail ne revêt qu'un caractère facultatif.

Lorsque la plage d'indisponibilité n'est pas été intégrée au contrat, elle doit être fixée lors du planning mensuel au sein du mois considéré. Dans ce cas, elle peut être modifiée tous les mois lors de l'élaboration du planning après accord des parties. En l'absence d'accord des parties, la plage d'indisponibilité du mois précédent est maintenue.

En revanche, elle ne peut pas être modifiée postérieurement à la transmission de chaque planning mensuel sauf accord des parties.

ARTICLE 27 : CHOMAGE PARTIEL

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et
des services à domicile
17 avril 2020**

Avis n°41/2020

Avis concernant : l'application de l'accord de branche relatif aux temps modulés dans la période de crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19.

Contexte de la demande d'interprétation :

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au covid-19, de très nombreuses structures de la Branche recourent au dispositif d'activité partielle, ayant été contraintes de restreindre leur activité pour limiter la propagation de l'épidémie.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la Branche entendent apporter des précisions sur les modalités d'application de l'accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés, en cas de recours à l'activité partielle.

Objet de la demande de conciliation :

L'activité partielle est un outil au service de la politique publique de prévention des licenciements économiques qui permet à l'employeur en difficulté de faire prendre en charge tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés. Elle est encadrée par les articles L 5122-1 et suivants et R 5122-1 et suivants du code du travail.

Elle permet à l'employeur, lorsqu'il fait face à une circonstance exceptionnelle le contraignant à réduire temporairement l'activité, de diminuer le temps de travail de ses salariés. Il peut ainsi déroger à son obligation de garantir à ses salariés, une durée de travail égale à la durée légale ou contractuelle, tout en les maintenant dans l'emploi.

Face à l'ampleur de la crise sanitaire liée au covid-19, le Gouvernement a apporté des aménagements spécifiques à ce dispositif (Cf. décret n°2020-325 du 25 mars 2020, Ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020). Il s'agit, pour l'essentiel, d'évolutions procédurales pour faciliter et accélérer l'accès des entreprises à l'activité partielle ainsi que de nouvelles modalités de calcul de l'allocation d'activité partielle.

De fait, de nombreuses structures de la Branche ont déposé des demandes d'autorisation d'activité partielle (DAP), ce qui n'est pas sans poser quelques difficultés lorsque celles-ci appliquent pour leurs salariés, l'accord du 30 mars 2006 sur la modulation du temps de travail, tant en ce qui concerne :

- l'accès au dispositif,
- la détermination des heures chômées indemnisables au titre de l'activité partielle.

Position de la commission :

Par le présent avis unanime, les membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation entendent apporter les précisions suivantes :

1 / accès au dispositif d'activité partielle

L'accord de branche du 30 mars 2006 fixe des dispositions particulières sur le chômage partiel tant dans le cadre du temps plein modulé et du temps partiel modulé :

CHAPITRE II : Temps plein modulé

Article 17 : Chômage partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel peut être mise en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 351-25 du Code du Travail correspondra à la limite inférieure de la modulation fixée par le présent accord.

CHAPITRE III : Temps partiel modulé

ARTICLE 27 : Chômage partiel

Lorsque, pendant au moins 2 mois consécutifs, la durée de travail effectif est inférieure de plus d'un tiers de la durée moyenne mensuelle, l'employeur peut déclencher la procédure de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail.

Depuis le début du mois de mars 2020 l'ensemble des salariés et des structures de la Branche sont confrontés à la crise sanitaire exceptionnelle liée au covid-19.

Dans le cadre de cette pandémie, afin de limiter les risques tant pour les bénéficiaires accompagnés, que pour les personnels, l'ensemble des structures a mis en place une priorisation des interventions.

Cela a généré une baisse d'activité forte. Afin de limiter l'impact économique, les structures sont amenées à déposer des demandes d'activité partielle.

Les articles 17 et 27 de l'accord relatif aux temps modulés se réfèrent à un dispositif de chômage partiel qui a été abrogé par la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et ne sont pas en lien avec le dispositif exceptionnel d'activité partielle mis en place par le gouvernement pour la durée de l'urgence sanitaire.

De plus les dispositions ne s'appliquent pas à la situation très exceptionnelle et soudaine de la crise sanitaire du covid-19 et les difficultés économiques des services qui ne peuvent pas attendre deux mois pour enclencher le recours au dispositif de l'activité partielle.

2 / la détermination des heures chômées indemnisables au titre de l'activité partielle pour un salarié employé à temps complet

L'indemnisation au titre de l'activité partielle vise toute heure chômée entre les heures de travail qui auront été réalisées et la durée légale du travail (35h par semaine dans le cadre de l'application de l'accord modulation) ou la durée inférieure qui aurait dû être réalisée selon le planning prévisionnel du salarié qui devra être établi en conformité avec les plannings habituellement réalisés par les salariés avant la survenance de la crise sanitaire.

Il convient de créditer dans le compteur de modulation, les heures prises en compte au titre de l'activité partielle.

Exemple 1 :

Un salarié à temps complet aurait dû travailler 35h sur une semaine selon son planning. Il ne travaille que 20h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 15h d'activité partielle à déclarer (35h-20h).

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 20h travaillées
- * 15h d'activité partielle
- * Pas d'incidence sur le solde du compteur modulation en positif ou en négatif

Heures payées en brut :

- * 20h travaillées à 100%
- * 15h d'activité partielle à 70%

Exemple 2 :

Un salarié à temps complet aurait dû travailler 38h sur une semaine selon son planning . Il ne travaille que 20h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 15h d'activité partielle à déclarer (35h-20h). Les heures planifiées au-delà de 35h par semaine ne sont pas indemnisables au titre de l'activité partielle.

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 20h travaillées
- * 15h d'activité partielle
- * +3h (38h-35h) 3 heures de compensation sont inscrites en positif dans le solde du compteur de modulation

Heures payées en brut :

- * 20h travaillées à 100%
- * 15h d'activité partielle à 70%

Exemple 3 :

Un salarié à temps complet aurait dû travailler 30h sur une semaine selon le planning. Il ne travaille que 20h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 10h d'activité partielle à déclarer (30h-20h).

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 20h travaillées
- * 10h d'activité partielle
- * -5h (35h-30h) ; 5 heures de compensation sont inscrites en négatif dans le solde du compteur de modulation

Heures payées en brut :

- * 25h travaillées (ou non) à 100%
- * 10h d'activité partielle à 70%

3 / la détermination des heures chômées indemnisables au titre de l'activité partielle pour un salarié employé à temps partiel

L'indemnisation au titre de l'activité partielle vise toute heure chômée entre les heures de travail qui auront été réalisées et la durée contractuelle du travail ou la durée inférieure qui aurait dû être réalisée selon le planning prévisionnel du salarié qui devra être établi en conformité avec les plannings habituellement réalisés par les salariés avant la survenance de la crise sanitaire.

Il convient de créditer dans le compteur de modulation, les heures prises en compte au titre de l'activité partielle.

Exemple 1 :

Un salarié à temps partiel dont la durée contractuelle est de 120h par mois. Il aurait dû travailler 120h selon le planning. Il ne travaille que 80h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 40h d'activité partielle à déclarer (120h-80h).

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 80h travaillées
- * 40h d'activité partielle
- * Pas d'incidence sur le solde du compteur modulation en positif ou en négatif

Heures payées en brut :

- * 80h travaillées à 100%
- * 40h d'activité partielle à 70%

Exemple 2 :

Un salarié à temps partiel dont la durée contractuelle est de 120h par mois. Il devait travailler 130h selon le planning. Il ne travaille que 80h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 40h d'activité partielle à déclarer (120h-80h).

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 80h travaillées
- * 40h d'activité partielle
- * +10h (130h-120h) ; 10 heures de compensation sont inscrites en positif dans le solde du compteur de modulation

Heures payées en brut :

- * 80h travaillées à 100%
- * 40h d'activité partielle à 70%

Exemple 3 :

Un salarié à temps partiel dont la durée contractuelle est de 120h par mois. Il aurait dû travailler 100h selon le planning établi. Il ne travaille que 80h en raison de la baisse d'activité.

Il y a 20h d'activité partielle à déclarer (100h-80h).

Dans le compteur de modulation, il convient de créditer :

- * 80h travaillées
- * 20h d'activité partielle
- * -20h (100h-120h) ; 20 heures de compensation sont inscrites en négatif dans le solde du compteur de modulation

Heures payées en brut :

- * 100h travaillées (ou non) à 100%
- * 20h d'activité partielle à 70%

4 / indemnisation des heures d'activité partielle

Conformément aux dispositions légales et réglementaires adoptées dans le cadre de la crise sanitaire liée au covid-19, le taux horaire de l'allocation d'activité partielle est égal pour chaque salarié concerné à 70 % de la rémunération horaire brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC.

Ce taux horaire ne peut être inférieur à 8,03 euros (=SMIC net), ce qui permet de maintenir l'intégralité du salaire net des salariés rémunérés au SMIC dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires et notamment l'ordonnance 2020-346 du 27 mars 2020.

IV- CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 28 : DATE D'EFFET DE L'ACCORD

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois suivant l'agrément et, pour les dispositions qui ne peuvent entrer en application qu'après leur extension, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement, Des soins et des services à domicile

Les contrats annualisés à temps partiel et les contrats à temps plein modulé conclus conformément à l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile du 31 octobre 1997 avant l'entrée en vigueur du présent accord feront l'objet d'un avenant intégrant les modifications introduites par le présent accord de Branche, sans remettre en cause les dispositions plus favorables aux salariés résultant d'accords collectifs locaux.

ARTICLE 29 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 30 : REVISION DE L'ACCORD

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions.

ARTICLE 31 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Cet accord peut être dénoncé totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale.

ARTICLE 32 : SECURISATION JURIDIQUE

Les accords d'entreprises relatifs à la mise en œuvre de la modulation du temps de travail ne peuvent déroger, dans un sens moins favorable, aux dispositions contenues dans le présent accord.

ARTICLE 33 : MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD

Les signataires de l'accord s'engagent à signer un guide paritaire dans les trois mois qui suivent la signature du présent accord, afin d'en faciliter la mise en œuvre par les associations.

Une commission spécifique de suivi de l'application de l'accord se tiendra un an après l'agrément du présent accord.

ARTICLE 34 : REMPLACEMENT

Cet accord annule et remplace le préambule, les chapitres IV et V de l'accord de la Branche de l'Aide à Domicile relatif à l'organisation du travail du 31 octobre 1997, ainsi que l'article 16.4 de l'accord sur la réduction du temps de travail du 6 juillet 2000 et de son avenant du 22 novembre 2000.

**Avis de la commission de suivi de l'accord de branche
du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés
26 novembre 2008**

L'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés a été accompagné d'un guide paritaire précisant ses dispositions.

Conformément à l'article 33 de l'accord de modulation, une commission spécifique de suivi de son application s'est tenue.

Au cours de cette réunion, les partenaires sociaux ont fait le constat qu'il était nécessaire d'apporter des précisions afin d'assurer une meilleure compréhension et une meilleure application de ce texte dans les structures.

Les signataires de l'accord conviennent donc de rédiger un avis contenant un rappel des principales règles de cet accord afin de compléter le guide d'application et ainsi d'éviter d'éventuels litiges quant à son application.

Chapitre I : dispositions communes aux temps pleins et aux temps partiels

Article 4 : Absences

Les absences ne peuvent faire l'objet d'une récupération en dehors des cas visés à l'article L. 3122-27 du Code du travail.

En conséquence, les absences notamment pour maladie d'un salarié ne peuvent faire l'objet d'une récupération. Les heures d'absences ou les jours d'absences (selon le compteur de suivi de modulation utilisé) doivent être décomptés du temps de travail effectif qu'il aurait pu réaliser.

Exemple :

Un salarié a un contrat de 90 heures mensuelles de travail rémunéré. Il est absent une semaine.

⇒ Si la structure utilise un compteur de suivi de modulation basé sur la rémunération mensuelle lissée au salarié :

L'absence sera répercutée sur la paie du salarié selon la base de calcul de décompte des absences utilisée par la structure.

Par exemple, si la base de calcul utilisé est le trentième, cette absence sera d'une durée moyenne de 21 heures (90 h / 30 x 7).

Compte tenu de cette absence il doit potentiellement travailler 69 h (90 h – 21 h).

En aucun cas son compteur de modulation ne doit afficher une perte de 21 heures. S'il travaille 69 h, son compteur de modulation pour ce mois-ci ne variera ni à la hausse ni à la baisse. S'il travaille 75 heures, son compteur sera augmenté de 6 heures et non pas diminué de 15 heures.

⇒ Si la structure utilise un compteur de suivi de modulation basé sur la durée mensuelle de travail effectif :

L'absence sera répercutée sur la durée mensuelle de travail effectif du salarié selon la base de calcul de décompte des absences utilisée par la structure. La durée mensuelle de travail effectif de référence, pour le mois considéré, devra donc être diminuée d'autant.

Ces règles valent quelque soit le motif d'absence non visée par l'article L 3122-27 (ancien L 212-2-2) du code du travail. L'employeur doit obligatoirement répercuter cette absence sur le compteur de suivi de modulation.

Article 5 : Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'article 5 met en place des délais de prévenance en matière de notification de planning. Ces dispositions sont dérogatoires au droit commun en ce qu'elles offrent plus de souplesse en terme de délai que les dispositions légales. En conséquence, il est impératif de respecter ces délais.

« L'employeur doit notifier le planning mensuel indicatif moyennant un préavis de 7 jours. Un l'intérieur de ce planning, une modification des horaires est possible moyennant un préavis de 4 jours minimum. En cas d'urgence, l'employeur peut modifier les horaires moyennant un délai peut être inférieur à 4 jours.

Les cas d'urgences sont les suivants :

- remplacement d'un collègue en absence non prévu : maladie, congés pour événements familiaux ou congés exceptionnels,
- besoin immédiat d'intervention auprès d'enfants ou de personnes dépendantes du à l'absence non prévisible de l'aidant habituel,
- retour d'hospitalisation non prévu,
- aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée. »

Cette liste est limitative.

Ces cas d'urgence ne s'appliquent que pour les interventions justifiées par la réalisation d'actes essentiels à la vie courante.

Chapitre II. Les temps pleins modulés

Article 7 : Principe du temps plein modulé

La modulation du temps de travail est un mode d'organisation du temps de travail à part entière. Il ne peut en aucun cas se cumuler pour une même catégorie professionnelle de salariés avec un autre dispositif d'organisation du temps de travail tel que notamment la réduction du temps de travail sous forme de JRTT (jours de réduction du temps de travail) sur l'année prévu par l'accord du 6 juillet 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.

Au sein d'une même structure, l'employeur peut mettre en place différent type d'organisation du temps de travail en fonction des nécessités de chaque service ou catégorie professionnelle de salariés. Ainsi, par exemple les salariés d'interventions peuvent se voir appliquer la modulation du temps de

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

travail en raison de la fluctuation d'activité. Les salariés administratifs peuvent se voir maintenir un régime de JRTT.

Mais il ne peut pas cumuler pour un même salarié ou une même catégorie professionnelle de salariés, deux organisations du travail différentes. Ainsi un salarié qui a un contrat de travail modulé ne peut pas bénéficier de jours de RTT.

Article 8 et 9 : Horaire hebdomadaire moyen et article 20.3 : variation de la durée du travail

Les limites de variation de la modulation se calculent sur le temps de travail effectif. Pour un temps plein l'horaire moyen servant de base de référence aux limites de variation (entre 28 h et 40 h par semaine), est de 35 heures hebdomadaire.

Ce point vaut également pour les salariés à temps partiel. Ainsi, l'article 20.3 prévoit que les limites de variation du tiers s'effectuent par rapport à la durée mensuelle de travail effectif théorique stipulée au contrat.

La variation du temps de travail ne s'opère pas par rapport au temps de travail rémunéré.

Article 15 : Heures supplémentaires

⇒ Avant la Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail:

Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé l'employeur doit accorder un repos compensateur obligatoire à ses salariés. Celui-ci est de :

- de 100 % par heure supplémentaire accompli au-delà du contingent dans les structures de plus de 20 salariés ETP.
- de 50 % par heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, dans les structures de 20 salariés et moins ETP

Avant tout dépassement du contingent, l'employeur devra avoir obtenu l'autorisation de l'inspecteur du travail et devra avoir consulté les membres du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'il en existe.

⇒ Après la Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail:

Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est dépassé l'employeur doit accorder une contrepartie obligatoire en repos à ses salariés. Celui-ci est de :

- de 100 % par heure supplémentaire accompli au-delà du contingent dans les structures de plus de 20 salariés ETP.
- de 50 % par heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent, dans les structures de 20 salariés et moins ETP.

En outre, l'employeur devra avoir consulté les membres du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel avant tout dépassement de ce contingent.

Chapitre III. Les temps partiels modulés

Article 18 : Passage à la modulation pour les temps partiels

Le passage à la modulation du temps de travail se fait soit sur la base du contrat de travail, soit sur la base du temps de travail des 12 derniers mois, déduction faite des heures complémentaires, majoré de 10% de ces heures. La solution la plus favorable au salarié sera appliquée.

⇒ Exemple de calcul sur la base d'un contrat existant

Un salarié dont la base du contrat existant est de 104 heures mensuelles de temps de travail rémunéré aura une durée annuelle de travail de 1248 heures de travail (12 mois x 104 heures).

Ainsi, ce salarié dont la base contractuelle est de 104 heures par mois et qui aurait par exemple effectué 270 heures complémentaires dans l'année, la base du contrat sera de 1248 + 27 heures (10 % de 270 h complémentaires), soit 1275 heures annuelles ;

La durée mensuelle moyenne de travail rémunéré sera 106,26 heures (1275 / 12).

⇒ Exemple en l'absence de contrat ou lorsque la base du contrat n'est plus réelle

En l'absence de contrat de travail écrit, ou si le nombre d'heures figurant au contrat ne correspond plus à la réalité, il faudra prendre pour base la durée annuelle de travail réalisée par le salarié des 12 derniers mois, diminuée des heures complémentaires.

Dans cette hypothèse la difficulté peut être d'évaluer le nombre d'heures complémentaires alors réalisées par le salarié. En conséquence, on peut considérer que dans la durée de travail des 12 derniers mois le salarié a effectué 1/3 d'heures complémentaires. Ces heures seront déduites de la durée totale en divisant celle-ci par 4/3 soit 1,33.

Si la durée annuelle de travail d'un salarié a été de 1440 heures, en divisant 1440 heures par 1,333 on trouve la durée annuelle de travail hors heures complémentaires supposées réalisées, soit 1082,70 heures par an (1440 / 1.333 = 1082,70 h par an).

On considère donc qu'en l'absence de base contractuelle, le salarié a effectué 357,3 heures complémentaires sur l'année (1440 – 1082,70 = 357,3), il convient donc d'intégrer 35,73 heures (10 % de 357,3 h.) à la durée annuelle du travail.

La durée annuelle de travail du contrat modulé sera donc de 1120 heures (1082,70 h + 35,73 h complémentaires), soit une durée mensuelle de 93,2 heures..

Cette méthode doit cependant tenir compte de l'activité réelle de l'association. Si cela a pour effet de diminuer de manière trop important les durées du travail des salariés par rapport à cette activité, il sera nécessaire de réajuster les contrats. Ce point est important, car il est de nature à permettre le respect de la limite conventionnelle du tiers au cours de la première année de modulation ainsi qu'une régularisation trop importante en fin d'année.

Dans cet exemple, si le salarié a fait régulièrement depuis 6 mois un temps de travail de 110 heures, il est conseillé à l'employeur d'ajuster la base mensuelle afin d'éviter un nombre d'heures de dépassement trop important en fin d'année.

Article 22 et 25 : Heures de dépassement annuel pour les salariés à temps partiel

En fin d'année, les heures de dépassement doivent être rémunérées au salarié. Elles sont payées au taux normal dans la limite de 10% de la durée annuelle de travail. Les heures effectuées entre 10% de la durée annuelle de travail et le tiers de cette durée, sont majorées de 15%.

L'employeur doit, conformément au code du travail qui prévoit la modification automatique de la durée du travail, proposer au salarié d'intégrer ces heures de dépassement par avenant au contrat de travail.

Exemple : un salarié dont le contrat de travail mentionne une durée mensuelle de travail rémunéré de 120 heures soit 1440 heures par an. Son solde positif de modulation est 100 heures. L'employeur devra proposer un avenant au contrat de travail de 1540 heures de durée annuelle intégrant d'autant ce dépassement soit une durée du travail de 128,33 heures ($120 + (100 / 12 \text{ mois})$).

En cas d'accord, ces heures auront donc pour effet d'augmenter la base contractuelle pour l'année suivante. **Il est interdit de reporter le solde positif ou négatif de modulation sur l'année suivante même avec l'accord du salarié.**

En fin de période de modulation, et en cas de difficultés, telle qu'une baisse d'activité, l'employeur peut proposer aux salariés une modification de leur contrat de travail à la baisse dans la mesure où cette proposition entre dans le cadre de l'article L. 1233-3 du Code du travail (motif économique). Il ne peut pas, unilatéralement, imposer au salarié une baisse de son contrat de travail.

Le contrat de travail doit s'exécuter de bonne foi par l'une et l'autre des parties. En conséquence, ni l'une ni l'autre ne peut imposer unilatéralement une modification du contrat. L'accord des deux parties est nécessaire.

Article 26 : Plage de non disponibilité

Rappel de l'avis de la commission de conciliation du 20 décembre 2007 :

« La question posée à la commission de conciliation concerne l'articulation entre l'article 26 de l'accord de branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés et l'article 16.2 de l'accord de branche relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000.

La CFDT pose la question du cumul entre ces deux dispositions relatives pour la première à la contrepartie à la mise en place du temps de travail modulé pour les temps partiels (plage de non disponibilité) et pour la deuxième aux deux jours de repos hebdomadaire.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Avis de la commission paritaire de conciliation :

L'accord du 30 mars 2006 prévoit à l'article 26 en contrepartie de la mise en place de la modulation du temps de travail aux salariés à temps partiel, que pourra être indiqué au contrat de travail du salarié concerné, le principe d'une plage de non disponibilité dans la limite d'une journée ouvrable par semaine.

La contrepartie prévue à l'article 26 ne se substitue pas aux 2 jours de repos hebdomadaires prévus à l'article 16-2 de l'accord du 06 juillet 2000 et se cumule donc avec ces 2 jours de repos hebdomadaires, sauf cas exceptionnel où le jour de repos hebdomadaire tombe le même jour que celui de la plage de non disponibilité. »

Rappel de l'avis de la commission d'interprétation du 27 juin 2008 :

« Certains employeurs partent du principe que la contrepartie s'applique uniquement si elle est indiquée au contrat de travail. Donc, ils affirment que dans le cas où ils ne souhaitent pas l'indiquer, la plage de non disponibilité n'est pas due au salarié.

La contrepartie à la mise en place de la modulation du temps partiel modulé (plage de non disponibilité est elle conditionnée à son inscription dans le contrat de travail ?

La contrepartie est elle obligatoire ? »

Avis des employeurs :

L'article 26 de l'accord de branche correspond à la contrepartie à la mise en place de la modulation pour les salariés à temps partiel.

Le guide paritaire de l'accord de branche prévoit que :

« Concernant la contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, celle-ci correspond à une plage de non disponibilité accordée au salarié dans la limite d'une journée située entre le lundi et le samedi. Cette contrepartie peut être indiquée dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties. »

Par conséquent, si le principe de la mise en œuvre d'une plage d'indisponibilité est bien une obligation pour les employeurs, son intégration dans un contrat de travail ne revêt qu'un caractère facultatif.

Avis de la commission nationale paritaire de conciliation
Accord de la branche aide à domicile relatif aux temps
modulés du 30 mars 2006
24 mars 2011

Article 26 de l'accord de branche du 30 mars 2006

L'article 26 de l'accord de Branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 prévoit une contrepartie à la mise en place du temps modulé pour les salariés à temps partiels :

« En contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé, pourra être indiqué au contrat de travail du salarié le principe d'une plage de non disponibilité du salarié, dans la limite d'une journée ouvrable par semaine. »

Si l'employeur demande au salarié de venir travailler pendant cette plage de non disponibilité, le salarié est en droit de refuser l'intervention sans que lui soit opposable le nombre de refus indiqués à l'article 5 du présent accord. »

Un employeur propose à ses salariés de fixer la plage de non disponibilité une fois le planning de travail réalisé et sur les périodes non travaillées dans ledit planning. Cette fixation de la plage de non disponibilité pouvant changer d'un mois sur l'autre.

Questions :

La plage de non disponibilité peut elle être modifiée chaque semaine ?

La plage de non disponibilité doit elle être fixée après l'élaboration du planning de travail ?

Avis de la commission :

Le guide paritaire d'application de l'accord de branche relatif aux temps modulés du 30 mars 2006 prévoit que la plage d'indisponibilité « peut être indiquée dans le contrat de travail et modifiée s'il y a accord des parties ». « Lorsque l'employeur demande au salarié de venir travailler sur cette plage de non disponibilité, le nombre de refus que le salarié peut opposer à l'employeur est illimité ».

Par conséquent, deux cas sont possibles :

- **si la plage de non disponibilité figure dans le contrat de travail, elle ne peut pas être modifiée chaque semaine sauf accord des parties,**
- **si la plage de non disponibilité ne figure pas dans le contrat de travail, elle doit être fixée lors du planning mensuel au sein du mois considéré. Dans ce cas, elle peut être modifiée tous les mois lors de l'élaboration du planning après accord des parties. Par contre elle ne peut pas être modifiée postérieurement à la transmission de chaque planning mensuel sauf accord des parties.**

**Accord relatif à la contribution aux œuvres
sociales et culturelles du comité d'entreprise signé
le 21 mai 2010**

*Accord agréé par arrêté du 3 octobre 2011 publié au Journal Officiel du 12
octobre 2011*

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer auprès des personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité, adhérents aux fédérations ADESSA-ADOMICILE Fédération nationale, FNAAFP-CSF et UNA et, conviennent des dispositions suivantes :

Article 2 : Principe

Conformément aux dispositions légales, le comité d'entreprise a des attributions économiques et professionnelles et des attributions sociales.

La gestion des activités sociales et culturelles implique obligatoirement un financement.

Article 3 : Financement

Afin d'assurer la mise en œuvre d'activités sociales et culturelles au sein du comité d'entreprise, il est prévu dans le budget une somme calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires et au moins égale à 0,50% de la masse salariale brute.

Article 4 : Entrée en vigueur

Cet accord, sous réserve de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'agrément, entrera en vigueur le même jour que l'entrée en vigueur de la convention collective de branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

**Accord de branche valant règlement intérieur de la
Commission de validation des accords
d'entreprise de la Branche de l'aide, de
l'accompagnement, des soins et des services à
domicile (BAD) signé le 25 janvier 2011**

Accord agréé par arrêté du 14 septembre 2011 publié au Journal Officiel du 15 octobre 2011 et étendu par arrêté du 6 octobre 2014 publié au Journal Officiel du 24 octobre 2014

Champ d'application

Le présent accord de branche s'applique aux rapports entre employeurs et salariés, sur le territoire national, y compris les DOM, entrant dans le champ d'application défini ci-après.

Cet accord s'applique à l'ensemble des entreprises et organismes employeurs privés à but non lucratif qui, à titre principal, ont pour activité d'assurer aux personnes physiques toutes formes d'aide, de soin, d'accompagnement, de services et d'intervention à domicile ou de proximité. Les entreprises et organismes entrant dans le champ d'application sont ceux qui apparaissent dans la Nomenclature d'Activités Françaises (NAF), correspondant notamment aux codes suivants :

- 85-3-J
- 85-3-K
- 85-1-G

à l'exception de ceux qui appliquent à titre obligatoire un autre accord étendu, et à l'exception :

- des SSIAD de la Croix Rouge Française
- des entreprises et organismes employeurs dont l'activité principale est le service de soins infirmiers à domicile adhérents de la FEHAP,
- des organismes employeurs dont l'activité principale est le SESSAD, le SAMSAH, ou le service de tutelle, et adhérents aux syndicats employeurs signataires de la convention collective nationale de travail du 15 mars 1966.

Il est précisé que le code NAF « APE » (Activité Principale Exercée), attribué par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paie, constitue une présomption d'application du présent accord.

En cas de contestation sur son application, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale qu'il exerce.

Les employeurs adhérents d'une Fédération, d'une Union, ou d'une organisation entrant dans le champ d'application du présent accord, mais qui n'exercent pas à titre principal les activités relevant de ce champ, pourront, s'ils ne sont pas

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

couverts par un autre texte conventionnel étendu, appliquer à titre volontaire les dispositions du présent accord collectif.

Préambule :

Le présent accord de branche valant règlement intérieur a vocation de créer la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et de régler son fonctionnement.

En effet, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical :

Art. L. 2232-21 « Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé »

Art. L. 2232-22 « La validité des accords d'entreprise ou d'établissement négociés et conclus conformément à l'article L. 2232-21 est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Si l'une des deux conditions n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit.

A défaut de stipulations différentes d'un accord de branche, la commission paritaire de branche comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. »

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ont créé une commission paritaire nationale de branche de validation des accords dont le rôle est d'approuver des accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.

Article 1 – Attribution et objet

Cette commission a pour objet de contrôler que les accords négociés dans le cadre précité avec les représentants élus du personnel n'enfreignent pas les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2 – Composition

La commission est composée paritairement en nombre égal d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et d'un nombre équivalent de représentants de fédérations ou unions d'employeurs de la branche.

Article 3 – Modalités de présidence et de secrétariat

La commission élit un président et un vice-président l'un parmi les représentants des employeurs et l'autre parmi les représentants des organisations syndicales. Ils sont élus pour un an. Chaque année, la présidence et la vice-présidence sont alternées entre les représentants des employeurs et les représentants des organisations syndicales.

Cette élection pourra se faire par vote à bulletin secret si un membre en fait la demande.

Lors de la mise en place de la commission pour la première année, le poste de président est assuré par représentant employeur.

L'organisation ou renouvellement des élections de la présidence et vice-présidence a lieu tous les ans.

Le secrétariat de séance de chaque commission est assuré alternativement par un représentant des fédérations ou unions nationales d'employeurs ou par un représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche.

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords est assuré par les employeurs. Les frais y afférents sont pris en charge au titre de l'aide au paritarisme par l'Association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

Article 4 – Modalités de fonctionnement

Article 4 – 1 Saisine de la commission

La partie la plus diligente de l'accord soumis à validation saisit un des membres de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprises ou le secrétariat permanent à l'adresse suivante : USB c/o ADMR, 184 A rue du

Mise à jour – mai 2024

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Faubourg Saint Denis, 75010 PARIS par lettre recommandée avec demande d'avis d'accusé de réception. Si le dossier est reçu par un des membres de la commission, celui-ci devra le transmettre au secrétariat permanent. La saisine devra également se faire par voie électronique à l'adresse suivante : usb-domicile@live.fr.

La saisine est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives,
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier, et un exemplaire en version numérique,
- s'il s'agit d'un avenant à un accord déjà existant, l'accord initial doit être joint,
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
- les noms et adresse de la structure, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord,
- la grille d'examen prévue à l'article 5 du présent règlement intérieur, dûment remplie

Le membre de la commission paritaire nationale de branche de validation des accords d'entreprise ou le secrétariat permanent saisi par la partie la plus diligente de l'accord d'entreprise soumis à validation, transmet à tous les membres et au secrétariat de la commission l'ensemble du dossier, dès réception.

Si le dossier de demande reçu par le secrétariat permanent ne comporte pas l'ensemble des documents précités, le secrétariat permanent, dès réception du dossier, demande à la partie la plus diligente ayant saisi la commission de le compléter.

Chaque saisine de la commission donnera lieu à la création d'un dossier comportant les pièces du demandeur. Ce dossier sera numéroté et inscrit par ordre chronologique sur un registre. La numérotation comprend l'année, le numéro d'arrivée dans l'année et le numéro du département de l'association. La commission précisera les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce registre.

La commission n'est valablement saisie et le délai d'instruction de 4 mois prévu par l'article L. 2232-21 du Code du travail ne commence à courir qu'à partir du moment où le secrétariat permanent est en possession d'un dossier complet.

Article 4 – 2 Information de l'ensemble des parties de la commission et convocation

Le secrétariat permanent de la commission paritaire nationale de validation des accords d'entreprise adresse, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres, quinze jours calendaires avant la date de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une convocation à la séance de la commission ainsi qu'une copie de l'ensemble de ces éléments.

Article 5 – Décisions de la commission

Article 5 – 1 Modalités d'instruction des dossiers par la commission

La grille d'analyse ci-dessous dûment complétée par l'entreprise ayant conclu l'accord ainsi que l'ensemble des pièces du dossier exigées à l'article 4 du présent règlement servent de base aux discussions de la commission.

Nom de l'association	
Adresse	
Noms : <ul style="list-style-type: none">• Président :• Directeur :•	
Effectif de l'association en Equivalent Temps Plein (au cours des 12 derniers mois) – Art. L. 1111-2 du code du travail	
Convention collective appliquée	
L'association adhère-t-elle à une Fédération ou Union nationale de la Branche Aide à domicile ? Si oui, laquelle ?	
L'association compte-t-elle des délégués syndicaux ou des délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux ?	
Les membres élus titulaires du Comité d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel) ou à défaut, les délégués du personnel titulaires signataires de l'accord d'entreprise ont-ils recueilli la majorité des suffrages exprimés aux	

<p>dernières élections professionnelles ? (fournir la copie du PV des élections)</p>	
<p>Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'association a-t-elle pris le soin, avant d'entamer la négociation avec les délégués du personnel, d'informer les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle de sa décision d'engager ces négociations ? (fournir la copie des courriers)</p>	
<p>L'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles conditionne, pour les entreprises du secteur social et médico-social, l'entrée en vigueur des accords collectifs à l'obtention de l'agrément par la Commission Nationale d'Agrément.</p> <p>L'accord intègre-t-il cette disposition quant à la date d'effet de celui-ci ?</p>	
<p>Date de signature de l'accord</p>	
<p>Objet de l'accord</p>	

Article 5 – 2 Avis

Les avis de chaque commission sont pris à la majorité absolue des membres présents.

Si l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de validation.

Si l'accord ne respecte pas les décisions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables, la commission rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Un procès-verbal des avis est rédigé et signé par la présidence et la vice-présidence. Les avis signés sont adressés aux membres de la commission, et sont également transmis aux parties à l'origine de la saisine par le secrétariat permanent.

**Accords collectifs de la branche de l'aide, de l'accompagnement,
Des soins et des services à domicile**

Lorsque la commission décide de ne pas valider l'accord, elle rend une décision de rejet qui doit être motivée.

Lorsque la commission n'a pas été en mesure de rendre une décision de validation ou de rejet à la majorité absolue, l'accord est réputé non valable et la position de la commission et de chacun de ses membres sera consignée dans le procès-verbal envoyé par le secrétariat permanent aux signataires de l'accord d'entreprise.

Article 6 - Durée, Révision, Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties contractantes se réserve le droit de demander la révision de cet accord. La demande de révision devra être accompagnée de nouvelles propositions. Cet accord peut être dénoncé partiellement ou totalement, en respectant un préavis de trois mois, par lettre recommandée avec accusé de réception.

La partie qui dénoncera l'accord partiellement ou totalement devra joindre, à la lettre de dénonciation, un nouveau projet de rédaction.

Des négociations devront être engagées dans les six mois de la dénonciation totale ou partielle.

Article 7 – Date d'effet

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'agrément ainsi que d'une demande d'extension. Cet accord prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Accord de branche de désignation de l'OPCO signé le 21 novembre 2018

Accord agréé par arrêté du 6 mars 2019 publié au Journal Officiel du 19 mars 2019 et étendu par arrêté du 30 octobre 2019 publié au Journal Officiel du 5 novembre 2019

Préambule

La loi n° 2018-771 loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu de substituer aux OPCA des opérateurs de compétences (OPCO).

Les OPCO auront pour missions :

- d'assurer le financement des contrats d'alternance, selon les niveaux fixés par les branches ;
- d'assurer un appui technique aux branches pour établir la GPEC et déterminer les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- d'assurer un appui technique aux branches dans leur mission de certification (CQP) ;
- d'assurer un service de proximité auprès des TPE/PME en vue de l'information des salariés et de l'accompagnement de ces entreprises dans la définition de leurs besoins de formation ;
- de promouvoir les formations à distance ou en situation de travail auprès des entreprises.

Afin de promouvoir le parcours professionnel des salariés et conformément aux dispositions de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel cet accord de branche vise à désigner le futur opérateur de compétences de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) du 21 novembre 2018 les parties signataires du présent accord ont décidé des dispositions suivantes :

Article.1

Les partenaires sociaux choisissent l'opérateur de compétences de la filière Cohésion sociale(champ social et insertion, sport) à compter de la date de son agrément conformément aux dispositions des articles L. 6332-1-1 et au 2ndalinéa du IV de l'article 39 de la loi du 5 septembre 2018 susmentionnée.

Article 2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Mise à jour – mai 2024

Article 3. Date d'entrée en vigueur

L'accord prendra effet au 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'agrément de l'OPCO Cohésion sociale conformément aux dispositions du code du travail.

Article 4. Agrément

Cet accord fera l'objet d'une demande d'agrément auprès du Ministère des Solidarités et de la Santé conformément à l'article L.314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5. Révision – Dénonciation

Les partenaires sociaux ont retenu les règles de révision et de dénonciation qui suivent :

Article 5-1 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 5-2 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment dans les conditions fixées à ce jour aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6. Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version signée des parties sur support papier et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 7. Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent accord. Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Arrêtés d'extension

**Arrêté du 18 décembre 2006 au Journal officiel du
27 décembre 2006 portant extension de l'accord
collectif conclu le 30 mars 2006 relatif aux temps
modulés, conclu dans le secteur de l'aide à
domicile**

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 7 septembre 2005, relatif au champ d'application des accords de branche du secteur de l'aide à domicile, les dispositions de :

- l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion :
 - du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon ;
 - des termes « , les procédures d'autorisation d'absence, les pourcentages d'effectifs simultanément absents, et les possibilités de report » figurant au huitième paragraphe de l'article 11 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail aux termes desquelles ces items ne relèvent pas du régime du droit individuel à la formation.
 - Le quatrième alinéa du premier paragraphe de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article L. 931-15 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise.
 - La dernière phrase du quatrième paragraphe de l'article 11 est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail selon lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation à l'issue d'un délai de quatre mois d'ancienneté.
 - Le troisième point du troisième paragraphe de l'article 22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du b de l'article R. 964-4 du code du travail selon lesquelles un OPCA finance des études ou des recherches intéressant la formation et non la modernisation.
 - L'article 24 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'article 3 de l'ordonnance no 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires, selon lesquelles les employeurs occupant de dix à moins de vingt salariés sont exonérés partiellement des versements légaux et conventionnels qui leur sont applicables (financement global fixé à 1,05 % au lieu de 1,60 % dont 0,9 % au titre du plan de formation, 0,15 % au lieu de 0,50 % au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la

formation et exonération du versement dû au titre du congé de formation).

- Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 964-13 du code du travail selon lesquelles la convention constitutive d'un fonds d'assurance formation ne peut contenir de dispositions ayant pour effet d'interdire aux employeurs adhérant à ce fonds, d'adhérer à un autre fonds d'assurance formation ou d'utiliser les autres modalités d'exécution de leur obligation légale ;
- l'avenant no 1 du 7 septembre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'article 1er relatif aux nouvelles dispositions de l'article 11 de l'accord de branche du 16 décembre 2004 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail sus-évoquées ;
- l'avenant n° 2 du 25 octobre 2005 à l'accord du 16 décembre 2004, relatif à la professionnalisation et à la formation tout au long de la vie, conclu dans le secteur de l'aide à domicile ;
- l'accord du 30 mars 2006, relatif aux temps modulés, conclu dans le secteur de l'aide à domicile, à l'exclusion du mot « TOM » figurant au premier alinéa de l'article 1er comme étant contraire aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail selon lesquelles les conventions et accords collectifs dont le champ d'application est national précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon.
 - L'article 11 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail et de l'article L. 122-4 dudit code, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., arrêt no 4024 du 24 octobre 1997, pourvoi no 94-45.275 et Cass. Soc. Du 19 février 1997, Bull. civ. V no 69), selon lesquelles la période d'essai se situe au début de l'exécution du contrat et doit être fixée dès l'engagement du salarié en contrat à durée indéterminée.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions des accords et avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et avenants.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Arrêté du 23 décembre 2011 au Journal Officiel du
29 décembre 2011 portant extension de la
Convention Collective Nationale de la branche de
l'aide, de l'accompagnement, des soins et des
services à domicile et des avenants n°1 et n°2**

Arrête :

Art. 1er. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de :

– ladite convention collective nationale.

Les termes : « au plan national » de l'article 3 du titre Ier sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'article 5 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

La deuxième phrase de l'article 5 du titre Ier est étendue sous réserve que la durée de maintien en vigueur de la convention collective soit déterminée, conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc., 12 février 1991, no 89-45314 89-45431).

Le troisième alinéa de l'article 5 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.

Au sein du titre II, les termes : « ETP » sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail.

Les mots : « à l'intérieur du taux de contribution dédié à la formation tout au long de la vie prévue à l'article VI.25 » de l'article 3 du titre II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6331-1, R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du travail.

La deuxième phrase du premier alinéa de l'article 24.2 du titre II est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2143-6 et L. 2143-11 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 29.1 du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4611-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 29.2 du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4611-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 32 du titre II est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le deuxième tiret de l'article 33 du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

Le quatrième tiret de l'article 33 du titre II est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21, L. 2231-2-22, L. 2232-27-1, L. 2232-28 et L. 2232-29 du code du travail qui ne subordonnent pas la validité de ces accords à de telles conditions.

L'article 36 du titre II est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

Les deux derniers paragraphes de l'article 5 du chapitre II du titre III sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3121-10 du code du travail.

A l'article 6 du titre III, la grille des salaires minima conventionnels est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La dernière phrase du premier paragraphe de l'article 30.1 du titre IV est étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail, renvoyant à l'article L. 1234-1 du code du travail.

L'article 14.3 du chapitre Ier du titre V est étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation selon laquelle les frais qu'un salarié justifie avoir exposé pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'ils ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire et à la condition que la rémunération proprement dite du travail reste au moins égale au SMIC (Cass. soc., 25 février 1998, no 95-44.096).

L'article 42 du chapitre 3 du titre V est exclu de l'extension en ce qu'il ne reprend pas les trois clauses obligatoires prévues à l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article 43-2 du chapitre 3 du titre V est exclu de l'extension en ce qu'il ne reprend pas les trois clauses obligatoires prévues à l'article L. 3122-2 du code du travail.

Le sixième paragraphe de l'article 14 du titre VI est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6323-3 et R. 6323-1 du code du travail.

Le troisième tiret du troisième paragraphe de l'article 23 du titre VI est étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4o du II de l'article R. 6332-36 du code du travail.

L'article 25 du titre VI est étendu à l'exclusion des mots : « et du financement du fonds d'aide au paritarisme » au premier paragraphe, des mots : « dont 0,030 % dédié au financement du fonds d'aide au paritarisme » au troisième tiret du troisième paragraphe, au dernier tiret du quatrième paragraphe et au dernier tiret du cinquième paragraphe, et des mots : « et au financement du fonds d'aide au paritarisme » au sixième paragraphe comme étant contraires aux dispositions des articles L. 6331-1, R. 6332-43 et R. 6332-44 du code du travail.

Les mots : « sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent assuré » à l'article 6.4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

Le paragraphe 3 de l'article 7.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Le dernier paragraphe de l'article 10 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

L'article 28.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le premier paragraphe de l'article 28.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Le titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4 du titre VIII est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6332-2 du code du travail.

Les deux premiers paragraphes de l'article 9 sont exclus en ce que, par leur généralité, ils sont contraires à la politique générale de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés ;

– l'avenant no 2011/1 du 24 mars 2011 à la convention collective nationale susvisée ;

– l'avenant no 2011/2 du 12 juillet 2011 à la convention collective nationale susvisée.

L'article 28.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 991 du code général des impôts.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits avenants.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Arrêté du 11 mars 2015 au Journal Officiel du 24 mars 2015 portant extension de l'avenant n°19 à la CCB

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant n° 19/2014 du 27 novembre 2014 relatif à la valeur du point, à la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

(...)

**Arrêté du 20 novembre 2015 au Journal Officiel du
16 décembre 2015 portant extension de l'avenant
n°20 à la CCB**

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, les dispositions de l'avenant n° 20/2014 du 15 décembre 2014, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 10 juillet 2015, nos 376775 et 376867).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

(...)