Convention Collective Nationale de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile

- BAASSD –

N° de brochure : IDCC 2941

La FNAS FO met à votre disposition une Convention Collective de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à domicile, **augmentée de précisions et de nos commentaires.**

Cette convention collective nationale, appliquée depuis le 1er janvier 2012, est peu protectrice pour les salariés. De nombreux employeurs ne l'appliquent que partiellement.

Nous mettons l'arrêté d'extension en préambule : il indique les points d'achoppement qui ont motivé la non-signature et l'opposition de FO, la CGT et la CFTC. Cet arrêté souligne l'obligation faite à l'employeur - en autre - de prendre en charge les frais professionnels.

Cet outil a pour finalité de facilité l'appropriation du cadre règlementaire de notre secteur. Par ce travail, nous rappelons notre attachement aux Conventions Collectives Nationales qui garantissent une égalité de traitement pour tous les salariés.

Les nouveaux avenants sont régulièrement intégrés. Il en est de même pour les avis de la commission d'interprétation.

Les commentaires FNAS apparaissent **en rouge**
Les avenants modifiant la convention collective sont annoncés **en bleu**
Les avis des commissions de conciliation et d'interprétation sont inscrits dans des tableaux grisés
Est-ce ma Convention Collective ?
Pour le savoir, regardez sur votre fiche de paye si une des indications ci-dessous est mentionnée.
IDCC (Identifiant Convention Collective) **2941.**
Le numéro de brochure (attribué lors du passage au Journal Officiel) est le 3381.
Le code APE classe les entreprises par secteur d'activité : 8810A mais n'implique pas automatiquement l'application de cette Convention Collective.

L'agrément c'est quoi ?
L'agrément est un avis donné par le ministère, publié au JO (Journal Officiel). Il rend son financement opposable aux financeurs. Pour les associations adhérentes à une fédération patronale signataire, l'agrément rend l'application de l'accord obligatoire.

À quelle date s'applique l'avenant agréé ?
Il s'applique à la date mentionnée sur l'avenant ou au plus tard le 1er jour du mois qui suit sa publication au Journal Officiel.

Les 4 fédérations d'employeurs sont : ADEDOM, ADMR, FNAAFP-CSF et UNA rassemblées sous le nom USB (Union Syndicale de Branche).

L'extension c'est quoi ?
C'est un avis donné par le ministère, publié au Journal Officiel. Il rend obligatoire son application à tous les employeurs de la Branche, même ceux qui ne sont pas adhérents à une fédération d'employeurs.

À quelle date s'applique l'avenant après la publication de son extension ?
La position de la Direction Générale du Travail est très claire : les arrêtés d'extension sont des actes administratifs. Or, il existe un principe majeur en droit administratif qui est la non-rétroactivité des actes administratifs. Sur la base de ce principe l'administration refuse systématiquement toute rétroactivité des accords étendus pour les entreprises non adhérentes à une des organisations patronales signataires.
Lorsque les négociateurs tentent d'instaurer une clause de rétroactivité, elle systématiquement retoquée au moment de l'extension.
FO le dénonce systématiquement, car cela crée des différences de traitement entre les salariés des entreprises adhérentes et les non adhérentes. Pour les salariés des entreprises qui n'adhérent pas à une organisation patronale signataire**, l'avenant s'applique le lendemain de sa publication au Journal Officiel.**

TABLE DES MATIERES ..... - 1 -
TITRE I. Les dispositions communes ..... - 29 -
Article 1. Champ d'application ..... - 29 -
Article 2. Durée – Prise d'effet ..... - 29 -
Article 3. Adhésion ..... - 29 -
Article 4. Révision ..... - 29 -
Article 5. Dénonciation ..... - 30 -
Article 6. Sécurisation juridique ..... - 30 -
Article 7. Substitution des dispositions conventionnelles précédentes ..... - 30 -
TITRE II. Les relations collectives de travail ..... - 32 -
Article 1. Fonds d'aide au paritarisme ..... - 32 -
Article 2. Financement du fonds d'aide au paritarisme ..... - 32 -
Article 3. Montant de la cotisation ..... - 32 -
Article 4. Collecte de la cotisation ..... - 32 -
Article 5. Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme - AGFAP ..... - 33 -
Article 6. Modalités de suivi et d'affectation des fonds ..... - 33 -
Article 7. Date d'effet ..... - 33 -
Article 8. Les organisations syndicales représentatives dans la BAD ..... - 33 -
A. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation - CPPNI ..... - 33 -
Article 9. Négociation ..... - 34 -
Article 9.1 Représentation aux réunions ..... - 34 -
Article 9.2. Participation aux frais ..... - 34 -
Article 10. Interprétation ..... - 35 -
Article 11. Fonctionnement de la CPPNI ..... - 35 -
Article 12. Transmission des accords d'entreprise à la CPPNI ..... - 35 -
B. Commission paritaire nationale de suivi - CPNS ..... - 36 -
Article 13. Attribution et objet ..... - 36 -
Article 14. Composition et fonctionnement ..... - 36 -
a) Composition ..... - 36 -
C. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – CPNEFP et CPREFP ..... - 36 -
Article 15. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - 36 -

Article 15.1.1 Composition ..... - 37 -
Article 15.1.2. Missions ..... - 37 -
Article 15.1.3 Fonctionnement ..... - 37 -
Article 15.1.4. Relations avec l'OPCO ..... - 38 -
Article 15.2 Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ..... - 38 -
Article 15.2.1. Définition ..... - 38 -
Article 15.2.2. Composition ..... - 38 -
Article 15.2.3. Missions ..... - 38 -
Article 15.2.4. Fonctionnement ..... - 38 -
Article 15.2.5. Relations avec l'OPCO ..... - 39 -
Article 16. Commission Paritaire Nationale de Gestion des Fonds Conventionnels de Branche ..... - 39 -
Article 16.1. Composition ..... - 39 -
Article 16.2. Missions ..... - 39 -
Article 16.3. Fonctionnement ..... - 39 -
Article 17. Participation aux frais ..... - 39 -
Article 17.1. Personnes prises en charge ..... - 39 -
Article 17.2. Rémunérations ..... - 39 -
Article 17.3. Frais de transport et d'hébergement ..... - 40 -
D. L'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux ..... - 40 -
Article 18. Modalités d'exercice de ce droit ..... - 40 -
Article 19. Droit d'expression ..... - 40 -
Article 20. Droit syndical ..... - 41 -
Article 20.1 Exercice du droit syndical ..... - 41 -
Article 20.1.1 Liberté syndicale ..... - 41 -
Article 20.1.2. Protection et valorisation du parcours du titulaire d'un mandat syndical - 41 -
Article 20.1.3. Affichages et diffusion des communications syndicales - Collecte des cotisations syndicales ..... - 41 -
Article 20.1.4. Local syndical ..... - 42 -
Article 20.1.5. Réunions syndicales ..... - 42 -
Article 20.1.6. Congé de formation économique, sociale et syndicale ..... - 42 -
Article 21. Section syndicale ..... - 42 -

Article 22. Représentant de la section syndicale ..... - 43 -
Article 22.1. Dans les entreprises ou établissements de 50 salariés ETP et plus ..... - 43 -
Article 22.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP ..... - 43 -
Article 23. Les délégués syndicaux ..... - 43 -
Article 23.1. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés ETP et + . - 43 -
Désignation et nombre de délégués syndicaux ..... - 43 -
Moyens d'actions ..... - 44 -
Article 23.2. Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés ETP ..... - 45 -
Article 24. La reconnaissance du dialogue social local ..... - 45 -
Article 24.1. L'exercice du dialogue social local ..... - 45 -
Article 24.2. Le crédit temps ..... - 45 -
Article 24.3. Autre forme d'utilisation des crédits temps : commission de concertation départementale ..... - 47 -
a) Création ..... - 47 -
b) Composition ..... - 47 -
c) Organisation des réunions ..... - 47 -
d) Attributions ..... - 47 -
Article 25. Instances représentatives du personnel ..... - 48 -
Article 25.1. Comité social et économique ..... - 48 -
Article 25.1.1 Mise en place ..... - 48 -
Article 25.1.2. Composition, durée des mandats et fonctionnement ..... - 48 -
Article 25.1.3 Attributions ..... - 49 -
Article 25.1.4. Commission santé, sécurité et conditions de travail ..... - 50 -
Article 25.1.5. Commission égalité professionnelle ..... - 51 -
Article 25.2. Comité économique central ..... - 51 -
Article 26. Négociation collective au niveau l'entreprise ..... - 51 -
Article 26.1. Négociation en présence de délégués syndicaux dans l'entreprise ..... - 52 -
Article 26.1.1 Modalités de la négociation ..... - 52 -
Article 26.1.2 Conditions de validité de l'accord collectif d'entreprise ..... - 52 -
Article 26.2. Négociation en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ..... - 53 -
La négociation avec un représentant de la section syndicale (RSS) ..... - 53 -
Article 27. Principe ..... - 53 -
Article 28. Observatoire paritaire de Branche de la négociation collective ..... - 53 -

Article 28.1. Attribution et objet ..... - 53 -
Article 28.2. Composition ..... - 54 -
Article 28.3. Saisine ..... - 54 -
Article 28.4. Avis ..... - 54 -
Article 28.5. Présidence et secrétariat ..... - 54 -
Titre III. Les emplois ..... - 55 -
Article 1. OBJET ..... - 55 -
PARTIE 1 – DEFINITION DES EMPLOIS ..... - 57 -
Article 1. Introduction ..... - 57 -
Article 2. Positionnement des emplois par filière et par catégorie. ..... - 58 -
Article 3. Définition des emplois ..... - 59 -
Article 4. Préambule ..... - 59 -
Article 5. Catégorie employée ..... - 60 -
Article 5.1. Intervenant.e employée de Degré 1 ..... - 60 -
Article 5.2. Intervenant.e Employé.e de Degré 2 ..... - 60 -
a) Les publics accompagnés : ..... - 60 -
b) Les principales missions : ..... - 61 -
Article 6. Catégorie Technicien.ne – Agent de maîtrise ..... - 61 -
Article 6.1. Intervenant.e Technicien.ne/Agent.e de maîtrise de Degré 1 ..... - 61 -
a) Les publics accompagnés : ..... - 61 -
b) Les principales missions ..... - 61 -
Article 6.2. Intervenant.e Technicien.ne/Agent.e de maîtrise de Degré 2 ..... - 62 -
a) Les publics accompagnés : ..... - 62 -
b) Les principales missions : ..... - 62 -
Article 7. Catégorie Cadre ..... - 63 -
Article 7.1. Intervenant.e Cadre de Degré 1 ..... - 63 -
a) Les publics accompagnés ..... - 63 -
b) Les principales missions : ..... - 63 -
Article 7.2. Intervenant.e Cadre de Degré 2 ..... - 63 -
a) Les publics accompagnés : ..... - 63 -
b) Les principales missions : ..... - 64 -
Article 8. Catégorie EMPLOYE ..... - 64 -
Article 8.1. Employé.e de Degré 1 ..... - 64 -

a) Les services d'affectation : - 64 -
b) Les principales missions : - 64 -
Article 8.2. Employé.e de Degré 2 - 65 -
a) Les services d'affectation : - 65 -
b) Les principales missions : - 65 -
Article 9. Catégorie Technicien / Agent de maîtrise - 65 -
Article 9.1. Technicien.ne / Agent de maîtrise de Degré 1 - 65 -
a) Les services d'affectation - 65 -
b) Les principales missions : - 66 -
Article 9.2. Technicien.ne / Agent.e de maîtrise de Degré 2 - 66 -
a) Les services d'affectation : - 66 -
b) Les principales missions : - 66 -
Article 10. Catégorie Cadre - 67 -
Article 10.1. Cadre de degré 1 - 67 -
a) Les services d'affectation : - 67 -
b) Les principales missions : - 67 -
Article 10.2. Cadre de Degré 2 - 67 -
a) Les services d'affectation : - 68 -
b) Les principales missions - 68 -
PARTIE II – SYSTEME DE CLASSIFICATION ET REMUNERATION - 68 -
Article 11. Principes de classification - 68 -
Article 12. Principes de rémunération - 69 -
Article 13. Filière intervention – Employé.e - 69 -
Article 13.1. Condition de passage dans les échelons - 69 -
Article 13.2. Salaire de base à temps plein des Employé.es de Degré 1 et 2 de la filière d'Intervention, en fonction des échelons. - 70 -
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. - 72 -
Article 15. Filière INTERVENTION – Cadre - 72 -
Article 15.1. Conditions de passage dans les Échelons : - 72 -
Article 15.2. Salaire de base des Cadres de Degré 1 et 2 de la filière d'intervention, en fonction des Échelons. - 73 -

Article 16. Filière support – Employé ..... - 73 -
Article 16.1. Conditions de passages dans les Échelons. ..... - 73 -
Article 16.2. Salaire de base des employé.es de Degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des Échelons. ..... - 74 -
Article 17. Filière SUPPORT – Technicien /Agent de maîtrise ..... - 74 -
Article 17.1. Conditions de passage dans les échelons ..... - 74 -
Article 17.2. Salaire de base des Technicien.ne/ Agent.e de maîtrise Degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des Échelons. ..... - 75 -
Article 18. Filière Support – Cadre ..... - 75 -
Article 18.1. Condition de passage dans les échelons ..... - 75 -
Article 18.2. Salaire de base des cadres de Degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des échelons. ..... - 76 -
CHAPITRE 3 – LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION ..... - 76 -
Article 19. Principes ..... - 76 -
Article 19-1 Les ECR pérennes et personnels ..... - 76 -
Article 19.2 Les ECR ponctuels et transverses liés à l'organisation du travail ..... - 77 -
ECR travail du dimanche et jours fériés ..... - 77 -
ECR Astreinte ..... - 77 -
ECR travailleurs de nuit ..... - 78 -
ECR Accompagnement de salariée ou de stagiaire / tutorat / maître d'apprentissage .. - 78 -
Article 19.3 Les ECR spécifiques aux Cadres ..... - 78 -
L'ECR « Responsabilité » ..... - 78 -
L'ECR « Associations » ..... - 79 -
L'ECR « Complexité » ..... - 79 -
L'ECR « Cadre supérieur » ..... - 80 -
L'ECR « Nombre de places » ..... - 81 -
Article 3. Commission Paritaire Nationale de Recours et de Suivi ..... - 82 -
Titre IV. Les relations individuelles de travail 84
Article 1. Principe 84
Article 2. Le domicile 84
Article 3. Usager et déontologie 84
Article 4. L'exercice individuel du travail 85
Article 5. L'obligation de discrétion ou selon les textes réglementaires le secret professionnel 85

Article 6. Les risques de situations de maltraitance 85
Article 7. Neutralité professionnelle 86
Article 8. Dispositions relatives à l'exécution du contrat de travail 86
Article 9. Dispositions relatives au harcèlement, agissements et violences sexistes et sexuels 86
Article 10. Les relations de travail 87
Article 11. Formalités d'embauche 87
Article 11.1. Dispositions relatives au contrat à durée déterminée 87
Article 11.2. Dispositions relatives au contrat à durée indéterminée 87
Article 12. Obligations du salarié et documents à remettre à l'employeur 88
Article 13. Documents à disposition ou remis par l'employeur 88
Article 14. Modification du contrat de travail 89
Article 15. Priorité d'embauche ou réintégration 89
Article 16. Période d'essai 89
Article 16.1. Pour les salariés en contrat à durée indéterminée 89
Article 16.2. Pour les salariés en contrat à durée déterminée 90
Article 17. L'ancienneté 90
Article 17.1. Reprise d'ancienneté lors de l'embauche 90
Article 17.2. Incidence des absences sur l'ancienneté 90
Article 18. Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou temps plein 90
Article 18.1. Bénéficiaires 90
Article 18.2. Demande 90
Article 18.3. Réponse de l'employeur 90
Article 18.4. Recours du salarié 91
Article 19. Sécurité des salariés et droit de retrait 91
Article 20. Prévention des risques 91
Article 21. Santé au travail 91
Article 21.1. Préambule 91
Article 21.2. Suivi national 92
Article 21.3. Suivi des salariés 92
Article 21.4. Suivi local 92
Article 21.5 Prévention de la pénibilité 92
Article. 21.5.1. Préambule 92

Article. 21.5.2. Objet 93
Article. 21.5.3. Engagements de la Branche 93
Article. 21.5.4. Le champ de la pénibilité 93
Article 21.5.5 Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises 94
structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus 94
Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP 95
Article. 21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité 95
Diagnostic au niveau de la Branche. 95
Diagnostic au niveau de l'entreprise 96
Article. 21.5.7. Les axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la Branche 97
La réduction des poly expositions aux facteurs de pénibilité 97
Le développement des compétences et des qualifications 97
L'amélioration des conditions de travail et notamment d'ordre organisationnel. 98
Article. 21.5.9. Suivi national de l'accord au niveau de la Branche 99
Article 21.6. Prévention des risques psycho-sociaux 99
Article. 21.6. 1.Préambule 99
Article. 21.6.2. Champ d'application 100
Article. 21.6.3. Définition des risques psychosociaux 100
Article. 21.6.4. Les situations professionnelles pouvant générer des risques psychosociaux (ou les facteurs de risques dans la Branche) 100
Article. 21.6.5. Les engagements de la Branche 100
Au niveau local 100
Au plan national 103
Article 22. Rôle de la médecine du travail 103
Article 23. Mandats publics, fonctions électives ou collectives, autorisation d'absence pour représentation ou activités diverses 104
Article 24. Les congés 104
Article 24.1. Congés payés annuels 104
Article 24.2. Travailleurs des DOM/TOM et travailleurs étrangers 106
Article 24.3. Périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés 107
Article 24.4. Congé d'ancienneté 108

Article 24.6. Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale 112
a) Congés pour enfant malade 112
b) Autres congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale 112
Article 24.7. Autres congés 113
a) Congé pour convenances personnelles 113
b) Congé sabbatique 113
Article 24.8. Don de jour de repos 113
Article 25. Les absences 113
Article 26. Licenciement et autres modes de rupture 114
Article 26.1. Contrat à durée indéterminée 114
a) Préavis 114
b) Indemnité de licenciement 115
c) Solde de tout compte 115
Article 26.2. Rupture du contrat à durée déterminée 115
Article 27. Démission 115
Article 28. Rupture conventionnelle 116
Article 29. Retraite / Cessation d'activité des salariés âgés 116
Article 29.1. Modalités de départ à la retraite, de mise à la retraite et de départ en préretraite 116
Article 29.2. Indemnité de fin de carrière (indemnité de mise à la retraite et de départ à la retraite) 116
TITRE V. Durée et organisation du temps de travail 118
A. Principes généraux sur la durée du travail 118
Article 1. Principes généraux 118
Article 2. Définition du temps de travail effectif 118
Article 3. Durée et organisation de certains temps de travail effectif 119
Article 4. Durée minimale d'intervention 119
Article 5. Durée quotidienne du travail 120
Article 6. Durée maximale hebdomadaire 120
Article 7. Amplitude du travail 120
Article 8. Durée légale du travail 120
Article 9. Durée mensuelle du travail rémunéré 120
Article 10. Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel 121
Article 11. Durée du travail et femmes enceintes 121

Article 12. Les temps de repos quotidiens et hebdomadaires 121
Article 12.1. Repos quotidien 121
Article 12.2. Repos hebdomadaire 121
Article 12.3. Pause 122
Article 12.4. Temps de repas 123
Article 13. Les interruptions 123
Article 14. Les déplacements 125
Article 14.1. Les temps de déplacements 125
Article 14.2. Les frais de déplacement 126
Article 14.2.1. Modalités de déplacement 126
Article 14.2.2. Indemnisation des frais de déplacement 126
a) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires 127
b) Utilisation par le salarié de sa voiture personnelle 127
c) Utilisation d'un deux-roues à moteur (cyclomoteurs, vélomoteurs et motocyclettes) : 0,16 € / Km. 128
Article 14.3. Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels 128
Article 14.5. Clause suspensive et date d'effet 128
a) Préambule 128
b) Clause suspensive 129
Article 15. Frais de trajet 129
Travail du dimanche et des jours fériés 129
Article 16. Nature des interventions 129
Article 17. Rythme de travail du dimanche et des jours fériés 130
Article 17.1. Rythme de travail du dimanche 130
Article 17.2. Rythme de travail des jours fériés 130
Article 17.3. Modalités d'organisation 130
Article 18. Rémunération 130
Article 19. Conditions d'intervention 130
Article 20. Refus du salarié 131
Les temps d'astreinte 131
Article 21. Définition de l'astreinte 131
Article 22. Principes généraux 131
Article 23. Organisation des astreintes 132

Article 24. Rémunération 132
Article 25. Définition du travail de nuit 132
A. Les travailleurs de nuit 132
Article 26. Définition du travailleur de nuit 132
Article 27. Interdiction du travail de nuit 132
Article 28. Les cas d'interventions de nuit 133
Article 28.1. L'intervention sédentaire de nuit 133
Article 28.2. L'intervention itinérante de nuit 133
Article 29. Mise en place du travail de nuit 133
Article 29.2. Consultation du médecin du travail 133
Article 29.3. Conditions de travail 133
Article 30. Organisation du travail de nuit 133
Article 30.1. Durée quotidienne du travail de nuit 133
Article 30.2. Durée hebdomadaire du travail de nuit 133
Article 30.3. Pause 134
Article 30.4. Délai de prévenance 134
Article 30.5. Obligation de mise en place d'un référent des salariés 134
Article 31. Mesures destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales 134
Article 31.1. Respect de la vie familiale 134
Article 31.2. Priorité d'affectation 134
Article 31.3. Transport des salariés sur le lieu de travail 134
Article 32. Contrepartie de la sujétion du travail de nuit 134
Article 32.1. Rémunération 134
Article 32.2. Compensation en repos 135
B. Les salariés travaillant occasionnellement la nuit 135
Article 33. Nature du travail de nuit occasionnel 135
Article 34. Accès au travail de nuit occasionnel 135
Article 34.1. Principe du volontariat 135
Article 34.2. Possibilité de refuser d'intervenir la nuit 135
Article 35. Information du salarié du planning des nuits 135
Article 36. Préambule 135
A. Dispositions communes aux différents modes d'aménagement du temps de travail 135

Article 37. Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance 135

Article 38. Planning effectivement accompli 137

B. Modes d'aménagement du temps de travail 137

Article 39. Organisation hebdomadaire 137

Article 40. Les heures supplémentaires 138

Article 41. Les heures complémentaires 138

Article 42. Répartition du temps de travail sur une période de deux semaines 138

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail 138

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires ou complémentaires 138

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié 139

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période 139

e) Limite pour les salariés à temps partiel 139

Article 43. Aménagement du temps de travail avec octroi de jours de repos 139

Article 43.2. Aménagement du temps de travail sur quatre semaines avec octroi de jours de repos 140

a) Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail 140

b) Limites pour le décompte des heures supplémentaires 140

c) Conditions de prise en compte des absences du salarié 140

d) Conditions de prise en compte des arrivées et départs en cours de période 140

C. Contrat à durée indéterminée intermittent 141

Article 44. Préambule 141

Article 45. Principe 141

Article 46. Contrat de travail 141

Article 47. Salariés concernés 141

Article 48. Ancienneté 142

Article 49. Rémunération 142

Article 50. Durée du travail 142

Article 51. Périodes travaillées et non travaillées 142

Article 52. Dépassement de la durée du travail 142

Article 53. Divers 142

D. Le Compte Épargne Temps 143

Article 54. Ouverture du Compte Épargne Temps 143
Article 55. Alimentation du Compte Épargne Temps (CET) 143
Article 55.1. Alimentation en temps 143
a) À l'initiative du salarié 143
b) À l'initiative de l'employeur 143
Article 55.2. Alimentation en argent 143
Article 55.3. Formalités liées à l'alimentation du Compte Épargne Temps 143
Article 56. Utilisation du Compte Épargne Temps 144
Article 56.1. Conditions d'utilisation 144
Article 56.2. Utilisation du CET pour indemniser des jours de repos ou de congés 144
Article 56.3. Utilisation sous forme monétaire 144
a) Un complément de rémunération 144
b) Un produit d'épargne 144
c) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'étude ou des années incomplètes 145
Article 56.4. Renonciation du salarié à l'utilisation de son compte 145
Article 57. Gestion du compte épargne temps 145
Article 57.1. Gestion par un organisme collecteur 145
Article 57.2. Valorisation d'une journée 145
Article 57.3. Rémunération du salarié 145
Article 57.4. Retour du salarié 146
Article 58. Rupture du Contrat de travail 146
Article 59. Liquidation automatique du Compte Épargne Temps 146
Article 60. Les conditions de garantie du CET 146
Article 61. Décès du salarié 146
Article 62. Cadres « autonomes » 146
Article 63. Forfaits annuels en heures et en jours 146
Article 63.1. Salariés visés 146
Article 63.2. Dispositions communes 147
Article 64. Le forfait annuel en heures 147
Article 64.1. Principe 147
Article 64.2. Régime juridique 147
Article 64.3. Rémunération 148

Article 65. Le forfait annuel en jours 148
Article 65.1. Régime juridique 148
Article 65.2. Rémunération 149
TITRE VI – formation tout au long de la vie et politique de professionnalisation 150
Article 1. Préambule 150
Article 2. Principe 151
A. Développer les politiques permettant l'embauche de salariés qualifiés par la formation initiale 151
Article 3. Articulation formation initiale / formation continue 151
B. Développer les ressources humaines par le développement des compétences et des qualifications 151
Article 4. Objectif 151
Article 5. Mettre en œuvre des mesures spécifiques pour les emplois non qualifiés 152
Article 6. Améliorer l'information du personnel sur les possibilités de parcours et les dispositifs de formation 152
a) L'information au sein de la structure 152
b) Le conseil en évolution professionnelle 152
Article 7. L'entretien professionnel 153
a) Modalités de l'entretien professionnel 153
b) Abondement correctif 154
Article 8. Le bilan de compétences 154
Article 9. La validation des acquis de l'expérience (VAE) 155
Article 10. Le passeport de formation 155
Article 11. Encourager activement le rôle de suivi et de conseil de l'encadrement 156
Article 12. Accueil de stagiaires 156
Article 13. Fonction tutorale 156
Article 14. Formation des administrateurs bénévoles 157
Article 15. Dispositions générales 158
A. Formation professionnelle à l'initiative de la structure 158
Article 16. Le plan de développement des compétences 158
a) Objectifs et modalités d'élaboration 158
b) Modalités de départ en formation 159
B. Formation professionnelle à l'initiative du salarié 159
Article 17. Le compte personnel de formation – CPF 159

Article 17.1. Définition 159
Article 17.2. Formations éligibles au compte personnel de formation 160
Article 17.3. Départ en formation 161
Article 17.4. Financement du CPF 161
Article 17.5. Abondement du CPF 161
Article 17.6. CPF et temps partiel thérapeutique 162
Article 18. Dispositif 162
Article 18.1. Conditions 162
Article 18.2. Mise en œuvre 162
Dispositifs de formation en alternance 163
Article 19. Le contrat de professionnalisation 163
Article 19.1. Objectifs 163
Article 19.2. Publics 163
Article 19.3. Durée 164
Article 19.4. Rémunérations 164
Article 19.5. Financement 164
Article 20. La promotion ou reconversion par alternance 164
Article 20.1. Principes généraux et bénéficiaires 164
Article 20.2. Certifications éligibles à la reconversion ou promotion par alternance 164
Article 20.3. Durée de la Pro-A 165
Article 20.4. Prise en charge financière 166
Article 21.4. Rémunération des salariés sous contrats de professionnalisation 166
Article 21.5 Financement 167
Article 22. La fonction tutorale dans le cadre des dispositifs de formation par alternance. 167
Article 23. Priorités d'action en matière de formation continue 168
Article 24. Axes fondamentaux 168
Article 25. Priorités triennales 168
A. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 169
Article 26. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 169
Article 26.1. Composition 169
Article 26.2. Objectifs 169
Article 26.3. Missions 170

Article 26.4. Fonctionnement....170
B. Opérateur de compétences (OPCO)....170
Article 27. Objets et missions....170
Article 28. Désignation....170
C. Contribution des employeurs au titre de la formation professionnelle continue....171
Article 29. La contribution légale....171
Article 30. La contribution conventionnelle....171
Article 31. Contribution supplémentaire conventionnelle....171
D. Financements complémentaires....171
Article 32. Mobiliser les cofinancements et les aides publiques à la formation....171
Article 32. Dispositions au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés....172
Titre VII. Garanties sociales, maintien de salaire, prévoyance et complémentaire santé....173
A. Maintien de salaire....173
Article 1. Garantie Maintien de salaire....173
Article 1.1. Personnel concerné....173
Article 1.2. Définition de la garantie....173
Article 1.3. Délai de carence....173
Article 1.4. Montant des prestations....173
Article 1.5. Salaire de référence....173
Article 1.6. Durée de la garantie....173
B. Prévoyance....174
Article 2. Garantie incapacité temporaire....174
Article 2.1. Personnel concerné....174
Article 2.2. Définition de la garantie incapacité....174
Article 2.3. Point de départ du service des prestations....174
Article 2.4. Durée du service des prestations....174
Article 2.5. Montant des prestations....174
Article 2.6. Financement....174
Article 3. Garantie invalidité....174
Article 3.1. Personnel concerné....174
Article 3.2. Définition de la garantie....175
Article 3.3. Montant des prestations....175
Article 4. Clauses communes aux garanties incapacité - invalidité....175

Article 4.1. Salaire de référence 175
Article 4.2. Limitation des prestations 175
Article 4.3. Revalorisation des prestations 175
Article 5. Garantie décès ou perte totale et irréversible d'autonomie 176
Article 5.1. Personnel concerné 176
Article 5.2. Définition de la garantie 176
Article 5.3. Perte Totale et Irréversible d'Autonomie (PTIA) 176
Article 5.4. Salaire de référence 176
Article 6. Garantie rente éducation 176
Article 6.1. Personnel concerné 176
Article 6.2. Définition de la garantie 176
Article 6.3. Durée de la prestation 177
Article 6.4. Définition des enfants à charge 177
Article 6.5. Revalorisation des rentes éducation : 177
Article 7. Maintien des garanties en cas de décès au profit des assurés en arrêt de travail 177
Article 7.1. Salarié ou ancien salarié bénéficiant du maintien de la garantie décès 177
Article 7.2. Définition de la garantie décès 178
Article 8. Risques en cours à la date d'effet du régime 178
Article 9. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail 179
Article 9.1. Suspension du contrat de travail des assurés donnant lieu à indemnisation par l'employeur 179
Article 9.2. Suspension du contrat de travail des assurés ne donnant pas lieu à indemnisation par l'employeur 179
Article 9.3. Maintien optionnel des garanties décès dans le cas d'une suspension de contrat de travail non indemnisée 179
Article 9.4. Anciens salariés bénéficiaire de la portabilité 179
C. Dispositions générales relatives au maintien de salaire et prévoyance 180
Article 10. Exclusions - Prescription 180
Article 11.1. Cotisation et répartition des cotisations 181
Article 11.2 (réservé). Article 11.3 (réservé) 182
Article 11.4. 182
Article 11.5. 182
Article 12. Gestion du régime 182

Article 13. Réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation 183
Article 14. Fonds social dédié à la Branche de l'Aide à Domicile 183
Article 15. La Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime de prévoyance 183
Article 16. Champ d'application du régime de complémentaire santé 184
Article 17. Les bénéficiaires de la garantie 184
Article 17.1. Bénéficiaires à titre obligatoire 184
Article 17.2. Les cas dérogatoires / Les dispenses d'affiliation 185
Article 17.3. Versement Santé 186
Article 18. Amélioration de la couverture frais de santé 186
Article 18.1. Amélioration collective 186
Article 18.2. Amélioration individuelle 187
Article 19. Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié 187
Article 20. Définition du conjoint et des enfants à charge 187
Article 20.1. Conjoint 187
Article 20.2. Enfants à charge 188
Article 21. Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé 188
Article 21.1. Anciens salariés bénéficiaires de la portabilité 188
Article 21.2. Anciens salariés bénéficiaires des dispositions de l'article 4 de la Loi Évin 189
Article 22. Conditions de la garantie frais de santé 189
Article 23. Tableau des garanties 190
Article 23.1. Régime BASE 190
Article 24. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle 196
Article 25. Conditions de suspension des garanties 196
Article 26. Conditions de cessation des garanties 196
Article 27. Contrat d'assurance et de gestion administrative du régime complémentaire santé 197
Article 28. Cotisations 197
Article 28.1. Montant de la cotisation 197
Article 28.2. Obligation des employeurs, adhésion, affiliation et paiement des cotisations 198
Article 29. Modalités d'adhésion et de mutualisation 199
Article 29.1. Organismes désignés 199

Article 29.2. Clause de migration ou antériorité 199
Article 29.3. Conditions de réexamen de la mutualisation 200
Article 30. Fonds social 200
Article 31. Fonds social dédié à la Branche de l'aide à domicile 200
Article 32. Commission paritaire nationale de suivi du régime de complémentaire santé 200
TITRE VIII. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 201
Article 1. Principes de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes 201
Article 2. Disposition applicable aux structures d'au moins de 50 ETP 202
Article 3. Obligations relatives aux structures de moins de 50 ETP 203
Article 3.1. Diagnostic égalité préalable 203
Article 3.2. L'accès à l'emploi 203
Article 3.3. L'accès à la formation 204
Article 3.4. L'évolution professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités 204
Article 3.5. L'Égalité de Rémunération 205
Objectif 206
Engagement 206
Indicateurs 206
Article 3.6 : Conditions de travail – Conciliation vie professionnelle et vie privée 206
Objectif 206
Engagements 206
Indicateurs 207
Article 4. Suivi des indicateurs prévus à l'article 3 – Plan d'action 207
Article 5. Promotion et déroulement de carrière 207
Article 6. Communication 208
Article 6.1. Au niveau de la Branche 208
Article 6.2. Au niveau de la structure 208
a. Communication interne 208
b. Communication externe 208
Article 7. Mise en œuvre des pratiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les structures de la Branche 208
Article 7.1. Aide financière 208
Article 7.2. Négociation dans les entreprises 208

.....209
Titre IX. Emploi des travailleurs handicapés.....210
Article 1. Préambule.....210
Article 2. Distinction des filières.....210
Article 2.1. Les métiers administratifs.....210
Article 2.2. Les métiers d'intervention 211
Article 3. Embauche en milieu ordinaire de travail et plan de formation.....211
Article 4. Adaptation aux mutations technologiques.....211
Article 5. Plan de maintien dans la structure en cas de licenciement 212
Article 6. Situation des salariés dont le handicap s'aggrave 212
Article 7. Suivi.....212
TITRE X. dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge et à l'emploi des seniors 213
Article 1. Objet.....213
Article 2. Les salariés concernés.....213
Article 3. Les engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes.....213
Article 3.1. Les objectifs chiffrés en ce qui concerne les embauches en CDI 213
Article 3. 2. Les modalités d'intégration de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures. 213
Article 3. 2. 1. La mise en place d'un parcours d'accueil 213
Article 3.2.2. La désignation d'un référent.....213
Article 3.3. La mise en œuvre d'un entretien de suivi.....214
a. Mesure engagée.....214
Indicateurs de suivi 214
Article 3.4. Accès à la formation professionnelle 214
a) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDI 214
b) Dispositions visant les jeunes embauchés en CDD de plus de 6 mois 215
Article 3.5. Emplois d'avenir.....215
Article 3.6. Le recours à l'alternance.....215
a) Indicateur de suivi :.....216
Article 3.7. Le recours et l'organisation des stages.....216
.....216
Article 4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés 216
Article 4.1. Les objectifs chiffrés 217

Article 4.1.1. Les embauches 217
Article 4.1.2. Le maintien dans l'emploi 217
Article 4.2. Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité 217
Article 4.3. Les actions prioritaires 217
Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges 218
a) Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière 218
Au cours de ces entretiens sont notamment examinés : 218
b) Bilan de compétences 218
c) Actions de remise à niveau 218
Organisation de la coopération intergénérationnelle 218
Le développement des compétences et des qualifications et accès à la formation 219
a) Les périodes de professionnalisation 219
b) La validation des acquis de l'expérience (VAE) 219
L'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite 219
Article 4.4. La transmission des savoirs et des compétences 219
Article 5. Les objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 220
Article 6. Durée 220
ACCORD RELATIF à la MODULATION du TEMPS de TRAVAIL du 30 mars 2006 222
Article 1 : Champ D'application 222
Article 2 : Salariés concernés par la modulation 223
Article 2-1 : Salariés concernés 223
Article 2-2 : Contrat à durée déterminée 223
Article 2-3 : Travail temporaire 223
Article 3 : Lissage de la rémunération 223
Article 4 : Absences 224
Article 5 : Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance 225
Article 6 : Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence 228
Article 7 : Principe du temps plein module 228
Article 8 : Horaire hebdomadaire moyen 228
Article 9 : Limitation 229
Article 10 : Période de modulation 230

Article 11 : Contrat de travail 230
Article 12 : Heures supplémentaires 230
Article 13 : Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié 232
Article 14 : Régularisation 233
Article 15 : Contreparties 234
Article 16 : Personnel d'encadrement 235
Article 17 : Chômage partiel 235
Article 18 : Le principe du temps partiel module 235
Article 19 : Statut du salarié 236
Article 20 : Durée du travail 236
Article 20-1 : Durée minimale contractuelle 236
Article 20-2 : Durée minimale par jour travaillé 237
Article 20-3 : Variation de la durée du travail et limite 238
Article 21 : Contrat de travail 239
Article 22 : Heures de dépassement annuel 240
Article 23 : Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié 241
Article 24 : Interruption quotidienne d'activité 241
Article 25 : Régularisation 242
Article 26 : Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé 243
Article 27 : Chômage Partiel 243
Article 28 : Date d'effet de l'accord 244
Article 29 : Durée de l'accord 244
Article 30 : Révision de l'accord 244
Article 31 : Dénonciation de l'accord 244
Article 32 : Sécurisation juridique 244
Article 33 : Mise en œuvre de l'accord 244
Article 34 : Remplacement 244
Article 1. Champ d'application 246
Article 2. Définition du trajet 246
Article 3. Conditions d'indemnisation de frais de trajet 246
Article 4. Date d'application 246
Article 5. Durée de l'accord 246
Article 6. Commission de suivi 246

Article 1. Champ d'application 247
Article 2. Principe 247
Article 3. Financement 247
Article 4. Entrée en vigueur 247

Arrêté du 23 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 d'avenants à ladite convention collective (n° 2941) Journal officiel du 29 décembre 2011.
Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu la convention collective nationale de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010 ;
Vu l'avenant no 2011/1 du 24 mars 2011 à la convention collective nationale de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ;
Vu l'avenant no 2011/2 du 12 juillet 2011 à la convention collective nationale de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu les avis publiés au Journal officiel des 13 octobre 2011, 15 novembre 2011 et 1er décembre 2011 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séances du 8 novembre 2011 et du 9 décembre 2011, concernant la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010, et notamment les oppositions formulées par l'UPA, au motif du risque de chevauchements avec les champs d'application d'autres conventions collectives dans la mesure où le champ de la convention collective contient une énumération de codes NAF précédée de l'adverbe « notamment » ; par la CFTC, au motif, d'une part, que le choix de la procédure de révision au détriment de la procédure de dénonciation serait pénalisante pour les salariés, d'autre part, qu'un accord du 21 mai 2010 relatif à la contribution aux œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise conclu dans le cadre de la convention collective créerait une disparité entre les salariés en ce qu'il est applicable à tous les salariés sauf à ceux relevant des établissements de la fédération ADMR et qu'un accord du 21 mai 2010 relatif aux frais de trajets et spécifique à l'ADMR minorerait la prise en charge des indemnités kilométriques pour les salariés relevant de cette fédération et, enfin, que les groupements de l'ADMR pourront continuer à adhérer au même organisme de prévoyance alors que trois organismes sont proposés pour l'ensemble de la Branche ; par la CGT, au motif, premièrement, que la convention collective ne prendrait pas en compte la pénibilité des métiers concernés dans la mesure où elle prévoirait des dérogations au code du travail sans réelle contrepartie financière concernant le travail de nuit, le temps d'astreinte et le travail du dimanche et, deuxièmement, que les deux accords du 21 mai 2010 précités accentueraient les disparités entre les salariés ; par la CGT-FO, au motif que le texte ne correspondrait pas au souhait d'unification conventionnelle voulue par les partenaires sociaux, que les indemnités kilométriques seraient inférieures de 40 % aux existantes, que le rôle et les missions du CSSCT seraient diminués, que les interventions de nuit ne seraient pas correctement encadrées et enfin, que des astreintes supplémentaires seraient prévues, ce qui rendrait difficile le travail à temps plein ;
Considérant qu'il y a lieu pour le ministre chargé du travail, lorsqu'il procède à l'extension d'une convention ou d'un accord collectif, de veiller à éviter tout chevauchement de champ d'application avec des conventions ou accords collectifs étendus ;
Considérant, d'une part, que les codes NAF n'ont qu'une valeur indicative pour déterminer la convention collective applicable à une entreprise (Cass. Soc., 18 juillet 2000, no 98-42949) et que, d'autre part, les signataires ont pris soin de définir précisément les activités couvertes par la convention collective et ont exclu les entreprises qui exercent les mêmes activités mais appliquent déjà à titre obligatoire une autre convention ou un autre accord collectifs étendus ; qu'il n'existe pas de chevauchement avec les champs d'autres conventions ou accords collectifs étendus ;
Considérant, d'une part, que les travailleurs de nuit ont une contrepartie en repos de 5 % des heures travaillées pendant la plage nocturne ; que l'article L. 3122-39 du code du travail prévoit que les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre du travail de nuit mais ne prévoit aucun minimum légal ; d'autre part, 29 décembre 2011 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 89 sur 113... que le code du travail ne prévoit aucune limitation concernant le temps d'astreinte ; enfin, que l'article Article L3132-12 - Code du travail - Légifrance dispose que certains établissements, dont les catégories sont déterminées par décret en Conseil d'État, peuvent déroger à la règle du repos dominical attribuant un repos hebdomadaire et que l'article R. 3132-5 du code du travail vise notamment à ce titre les services aux personnes à leur domicile ; que pour l'ensemble de ces raisons, l'argument selon lequel le texte ne prendrait pas en compte la pénibilité des métiers et prévoirait des dérogations au code du travail sans réelle contrepartie financière n'est pas recevable en légalité ;
Considérant que l'argument selon lequel les interventions de nuit ne seraient pas encadrées correctement peut porter soit sur le travail de nuit occasionnel, soit sur le travail de nuit structurel ; que si c'est le travail de nuit structurel qui est visé, la convention collective prévoit que l'employeur met à disposition du salarié un endroit isolé et salubre, que le coût du transport du domicile du salarié vers le domicile de la personne aidée est pris en charge

par l'employeur, soit par le versement d'indemnités kilométriques, soit par la mise à disposition d'un véhicule, soit par le remboursement du transport en commun, que le salarié bénéficie d'une pause de vingt minutes après six heures de temps de travail effectif, que de plus, l'article 4 du titre VIII relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévoit que les structures de la Branche s'engagent à maintenir et à développer par la formation les conditions garantissant le respect de la parité dans l'exercice des fonctions à responsabilités ; qu'ainsi, le texte reprend les quatre clauses prévues à l'article L. 3122-40 du code du travail ; que si c'est le travail de nuit occasionnel qui est visé, le code du travail ne prévoit aucun encadrement particulier ; que par conséquent, le motif d'opposition ne porte pas dans ce cas sur la légalité du texte ;
Considérant que les arguments relatifs aux deux accords du 21 mai 2010 sont inopérants dans la mesure où ces textes ne sont pas concernés par le présent par arrêté d'extension ;
Considérant que les autres motifs d'opposition ne portent pas sur la légalité de la convention collective ;
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendus en séances des 9 et 21 décembre 2011, concernant les avenants no 2011/1 et 2011/2, notamment les oppositions formulées par la CFTC, au motif que l'avenant no 2011/2 relatif aux garanties collectives de santé prévoirait l'exclusivité de l'AG2R pour les adhésions des structures relevant de l'ADMR, ce qui remettrait en cause l'équilibre de la convention collective et créerait des inégalités de traitement entre les salariés, que cet avenant prévoirait d'importants écarts entre les contributions financières des salariés, ce qui constituerait une discrimination ; par la CGT, au motif que les dispositions de la convention collective seraient moins favorables aux salariés ; et par la CGT-FO, au motif que ces avenants concourraient à priver les salariés de leurs avantages acquis ;
Considérant que la possibilité offerte par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale de désigner « un ou plusieurs organismes » pour gérer un régime de prévoyance ne crée pas de différence de traitement entre les structures employeurs selon qu'elles sont affiliées à l'un ou l'autre de ces organismes désignés ; que les cotisations collectées sont en effet versées sur un fonds unique, sur lequel sont prélevées toutes les prestations, garantissant ainsi l'égalité du système ;
Considérant que les autres motifs d'oppositions ne portent pas sur la légalité des avenants ;
Considérant que la convention et les avenants ont été conclus par les partenaires sociaux dans des conditions régulières et que leurs termes sont, sous réserve de certaines dispositions qui doivent être exclues de l'extension, conformes à la loi et aux règlements,

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. 29 décembre 2011 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 89 sur 113.
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.
À 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.
29 décembre 2011 JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE Texte 89 sur 113.
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.
Fait le 23 décembre 2011.
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général du travail, J.-D. COMBREXELLE
Nota. – Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives no 2011/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/b

FO commentaire : 12 exclusions et 18 réserves

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 1er 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.

La seule organisation syndicale signataire de cette Convention Collective est la CFDT.

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 37-2017 du 19/12/2017 agréé le 4 juillet 2018, publié au JO le 5/06/18

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 L4161-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr) ;
- 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.

Soyez très vigilants sur les contenus des accords d'entreprise.

Pour FO il est inacceptable de signer des accords d'entreprise diminuant les droits des salariés. N'hésitez pas à nous consulter si votre employeur vous présente un projet d'accord d'entreprise.

Article 7. Substitution des 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.

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE de CONCILIATION et D'INTERPRETATION
Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
La commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation tient à rappeler que :
La convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile annule et remplace l'ensemble des conventions collectives et accords de Branches antérieurs au 1er janvier 2012, à l'exception de l'accord de Branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés.
Cet accord n'a pas été intégré dans le texte conventionnel. En effet, les partenaires sociaux ont souhaité comme le permet la loi du 20 août 2008 portant notamment réforme du temps de travail, maintenir l'accord du 30 mars 2006 afin de sécuriser les structures qui appliquent d'ores et déjà cet accord ainsi que les accords locaux négociés sur cette base.
Par conséquent, l'accord du 30 mars 2006 relatif au temps modulés et les avis rendus par la commission de suivi de ce texte continuent à s'appliquer en l'état.

Le dernier panorama ici

TITRE II. LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1. Création du fonds d'aide au paritarisme

Article 1. Fonds d'aide au paritarisme

Modifié par l'avenant n° 9/2013, 17/01/2013 et l'Avenant n° 41/2019, du 3/09/2019, agréé le 20/12/2019, JO du 22/01/ 2020

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 :

- De la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation,
- De la Commission Paritaire Nationale de suivi du régime de prévoyance,
- De la Commission Paritaire Nationale de suivi du régime de complémentaire santé,
- De la Commissions Paritaire Nationale de suivi,
- De la commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP),
- Des Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation Professionnelles (CPREFP),

Et

- 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'art II.18.
- L'exercice du dialogue social local tel que prévu à l'art II.25 (chèques congés syndicaux)
- 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

Modifié par l'Avenant n° 26/2014 du 27 janvier 2016

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 à l' Article L2111-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr) et comprises dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale définie à l'Article L242-1 - Code de la sécurité sociale - Légifrance (legifrance.gouv.fr). 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

Article réservé qui fera l'objet de négociations ultérieures ?

L'OPCA désigné à l'article 2 du Titre VI de la présente convention est chargé du recouvrement de cette cotisation.
La cotisation de l'année N est assise sur la masse salariale de l'année N-1.

La cotisation est appelée une seule fois par an le 28 février de l'année N. Les fonds recueillis en année N serviront aux dépenses de l'année N.

Article 5. Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme - AGFAP

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 1 du Titre II, de la présente convention.

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

Article réservé qui fera l'objet de négociations ultérieures.
Les fonds collectés font l'objet d'une comptabilité distincte de celle des fonds de la formation professionnelle et sont utilisés par la Branche selon les modalités qui feront l'objet d'une convention entre l'OPCA et la Branche.
Le montant de la cotisation est ventilé comme suit :
0,01 % dédié au remboursement des frais des différentes commissions paritaires, au remboursement des frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme (AGFAP) ainsi qu'au financement d'études selon les modalités prévues à l'art II.1 de la présente convention et conformément aux décisions du Conseil d'Administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme ;
0,02 % dédié à l'exercice du droit à la négociation collective des partenaires sociaux selon les modalités prévues à l'art II.18 de la présente convention.
0,01 % dédié au financement de la reconnaissance du dialogue social local selon les modalités prévues à l'art II.25 de la présente convention.
Les modalités d'affectation des crédits non consommés seront négociées chaque année par le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds d'aide au paritarisme.

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 (p. 4,5 et 6) de la présente convention collective.

Article 8. Les organisations syndicales représentatives dans la BAD

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

Actuellement dans la BAASSD les organisations syndicales reconnues représentatives sont
- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : 46,04 % ;
- la Confédération Générale du Travail (CGT) : 38,39 % ;
- Force Ouvrière (FO) : 15,57 % ;

Il est important de connaître ces chiffres pour d'éventuelles oppositions à des avenants ou accords.
Arrêté 24 juin 2025 publié au JO du 8 août 2025.

CHAPITRE 2. Relations collectives au niveau de la Branche

A. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation - CPPNI

Une commission paritaire regroupe les organisations syndicales de salariés et d'employeurs.
La FNAS FO désigne des camarades, professionnels du secteur de l'aide à domicile pour siéger en CPPNI. C'est en commission paritaire que sont négociés l'ensemble des accords de la BAASSD par ex. : la Valeur du Point, les Indemnités Kilométriques, les frais professionnels…
Consultez les comptes rendus des réunions sur le site www.fnasfo.fr

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 règlementaires.

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

Modifié par l'Avenant n° 32/2017, 23 mai 2017, agréé le 13 octobre 2017
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, Via Michelin...).

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 de conciliation et d'interprétation n°22/2017 du 30 mars 2017

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.

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 collège Salarié.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n°27/2017 du 19 décembre 2017
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 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)
Ces temps ne sont donc pas imputés sur le crédit d'heures 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 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 - CPNS

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 et Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle – CPNEFP et CPREFP

Article 15. Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

C'est dans cette commission que se discute toutes les dispositions en relation avec notre emploi :
Les diplômes et les formations qualifiantes reconnus dans notre secteur d'activité.
Les priorités de Branche : les cotisations pour la formation professionnelle alimentent une enveloppe dans laquelle la CPNEFP décide de prioriser certaines formations.
Pour **FO**, il faut sauvegarder et protéger les diplômes nationaux du secteur qui garantissent une reconnaissance salariale quel que soit le lieu de travail (taille de l'entreprise, zone géographique).

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.

À 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

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. À 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 de 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 CPREFP 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 CPREFP en matière de formation professionnelle sont transmis à la CPNEFP.

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

Article 15.2.5. Relations avec l'OPCO

La CPREFP 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 CPNEFP.

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

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 union 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 CPNEFP (Budget, Co-financement, Action Collectives Nationales (ACN), territoriales (ACT), demandes d'aides financières (DAF), aide aux CPREFP…)
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 CPNEFP et CPPNI.
Elle est chargée également en lien avec l'OPCO du suivi du financement des contrats de professionnalisation conclus par la Branche et notamment 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 CPREFP :
Pour la CPNEFP et 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.

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 :

- Pour un trajet 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, Via Michelin…).

b) CPREFP
Un temps de préparation équivalent au temps de réunion passé en CPREFP (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 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 siège 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, Via déplacement…).

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) CPREFP
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. Titre VIII : Droit d'expression directe et collective des salariés (Articles L2281-1 à L2283-2).

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 méconnaitre les droits et obligations des salariés dans la structure.

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°36/2019 du 20 mars 2019
Le droit d'expression vise à permettre l'expression de tous les salariés de la structure.
Ces 6 heures prévues par la convention collective de l'article II.19 ne peuvent être fusionnées avec celles prévues à l'article V3 qui fixe des temps de soutien, d'organisation et de répartition du temps de travail.
Le salarié a donc droit chaque année à 6 heures de droit d'expression auxquelles s'ajoutent les 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 règlementaires en vigueur.

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit 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 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 règlementaires en vigueur. Article L2141-5.

Article 20.1.3. Affichages 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 distinct de ceux qui sont affectés aux communications du Comité Social et Économique.

Un exemplaire de ces communications syndicales est remis à l'employeur simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées en accord avec l'employeur.
Les publications et tracts de nature syndicales peuvent être librement diffusées 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 tract 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 règlementaires 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 en 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 règlementaires applicables en la matière.

La durée totale des congés de formation économique et sociale et de formation syndicale pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours. Elle ne peut excéder dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions de formation. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à une demi-journée Article L2145-7 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale prévu à l'article L. 2145-5. Article L2145-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr). La durée totale des congés pris à ce titre dans l'année par un salarié ne peut excéder dix-huit jours.
Depuis le 23 septembre 2017, l'Article L2145-6 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr) est désormais rédigé comme suit : « le salarié bénéficiant du congé de formation économique, sociale et syndicale a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération ».

Voir les articles Article R2145-4 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr) et l' Article R2145-5 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)du code du travail pour les délais de demande de congé formation et de réponse de l'employeur.

Article 21. Section syndicale

Le meilleur moyen de connaitre ses droits, de les faire appliquer : c'est de se syndiquer. Seul ou isolé on ne peut pas grand-chose, syndiqué on peut gagner.
C'est en nous regroupant avec nos collègues dans le syndicat FO que nous pourrons porter vos revendications et construire le rapport de force.
Cf : Dépliant développement CCN BAASSD

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 réserves 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 nationale 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

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 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 + Désignation et nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou 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 exprimés au 1er 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

ETP : Équivalent Temps Plein : le nombre de salariés x nombre d'heures réalisées = ETP 151.67 h
Cette notion d'ETP est utilisée pour certains seuils : nombre d'élus CSE (Comité Économique et Social) …Le seuil doit être atteint sur une période de 12 mois, consécutifs.

Moyens d'actions

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'absence pour préparation et/ou participation aux travaux des commissions paritaires nationales ou régionales.

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 :

Représentations 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 réunion, et sont rémunérées.
Le 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 règlementaires spécifiques, ces autorisations d'absences sont accordées, sur demande écrite présentées au moins deux semaines à l'avance par l'organisation syndicale, et ne sont pas rémunérées.

Elles concernent uniquement les 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.

Un salarié a le droit de s'absenter pour des motifs syndicaux : AG, Congrès, Conseils syndicaux…) Mais il n'est pas rémunéré.

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 de son 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 du 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 représentative dans la Branche, au sens de l'article II.8 du présent texte, bénéficie d'un crédit temps annuel de 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'organisations 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'entête 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 des salariés 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 rémunéré 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.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation 03/2013 du 15 mai 2013
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 Comité Social et Économique, 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.
À 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.

La FNAS **FO** est destinataire des chèques congés et les répartit à ses représentants. C'est du temps syndical dont l'utilisation est réservée au développement du syndicat.
L'employeur ne peut vous demander de convocation pour l'utilisation du chèque congé. Le chèque congé syndical justifie votre absence. Vous devez respecter le délai de prévenance de 15 jours.
Il est égal à 3 h 30 de travail effectif et est rémunéré dans le mois d'utilisation.
Voir fiche pratique « utilisation chèque syndical » en annexe de cette convention p.261-262

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 :
- Être dans un même département ;
- Être adhérentes d'une même fédération ou union employeur 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 de 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'employeur 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.

Puisqu'il s'agit d'une convocation par l'employeur, la FNAS **FO** préconise l'application de l'Article L2143-18 - Code du travail.
Les heures utilisées pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative de l'employeur ne sont pas imputables sur les temps de délégation.

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 des qualifications 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.

Cette commission, spécificité de l'ADMR, n'est ni une instance de négociation ni une instance de recours. C'est pour cela que la FNAS FO n'est pas favorable à l'utilisation de chèques congés syndicaux pour ces réunions.

Article 25. Instances représentatives du personnel

L'employeur est tenu de fournir aux élus un exemplaire à jour de la convention collective applicable dans l'entreprise.
Pour plus d'informations sur les IRP consulter le site www.fnasfo.fr mot clé « CSE ».

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. *Article L2316-13 du code du travail.*

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants élus, déterminé par les dispositions légales et règlementaires applicables. *Article R2314-1 du code du travail*

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 règlementaires. *L2315-63*

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.

Tout élu ou désigné, titulaire d'un mandat, dispose de moyens d'action.
Le crédit d'heures mensuel est fonction du nombre de salariés de la structure. Ces heures sont rémunérées comme du temps de travail à échéance normale.
Quelques précisions, les heures de délégation :

- Doivent être effectivement utilisées
- Sont utilisées pendant ou hors temps de travail
- Sont utilisées dans le mois civil, ne peuvent pas être reportées sur le mois suivant,
- Ne sont pas utilisées pour les réunions organisées par l'employeur
- Ne sont pas utilisées lors des NAO

- Le crédit d'heures n'est pas affecté par la suspension du contrat (CP, Maladie...)
- Sont transférables au remplaçant du mandaté absent
- Sont dépassées sous conditions
- L'employeur peut demander l'utilisation de bons de délégation, et un délai de prévenance
- Les frais de trajet, d'hébergement, les temps de trajet ou de déplacement ne sont pas pris en charge par l'employeur en dehors des réunions qu'il organise

Un droit non utilisé est un droit qui se perd !
Certaines de ces dispositions sont modifiées par le CSE (Comité Social Économique).
Voir le site www.fnasfo.fr mot clé « CSE »

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 disposition légales et règlementaires en vigueur.

Le temps passé en réunion est du temps de travail effectif. Les temps de déplacement (s'ils dépassent le temps habituel de trajet) et les KM sont indemnisés par l'employeur au REEL (Cass soc 10 octobre 2002) Cass. Soc., 10 déc. 2003, n° 01-41.658 ; Cass. Soc., 16 avr. 2008, n° 06-44.635].

À 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

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 les droits 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 règlementaires.

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 règlementaires en vigueur.

Il est consulté par l'employeur préalablement à la mise en œuvre de certaines décisions conformément aux dispositions légales et règlementaires.
- 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 d'information et d'aide au logement 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 ;

Contribution aux œuvres sociales et culturelles du comité d'entreprise. La fédération ADMR n'est pas signataire de l'accord du 21 mai 2010 concernant la contribution de 0.5 % pour alimenter le financement des activités sociales et culturelles. Cf. accords en annexe de la convention collective.

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 règlementaires ;
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 dédiées ainsi qu'un minimum de 3 réunions par an.
Cette commission est présidée par l'employeur ou son représentant et comprend au moins 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 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 règlementaires de façon restrictive. Pour autant les partenaires sociaux entendent garantir aux salariés le bénéfice de disposition 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 ou indirectement par les membres de la commission santé, sécurité, et condition de travail dans le cadre de ses missions.

Article 25.1.5. Commission 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 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 l'entreprise

Préambule : Sécurisation juridique

Sauf dispositions légales ou règlementaires 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 présentation convention collective ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applications 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 L4161-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr);
- 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 L2253-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr), 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 L912-1 - Code de la sécurité sociale - Légifrance (legifrance.gouv.fr) ;

- 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 l'aménagement des horaires ;
- 7° Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncée 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 la Branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de la 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'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 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 règlementaires, 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 règlementaires.

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 dans les conditions prévues par les dispositions légales et règlementaires.

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 règlementaires selon l' Article L2232-12 : « En cas de carence au premier tour des élections professionnelles, lorsque les dispositions prévues au premier alinéa de l'Article L2143-23 sont appliquées, la validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu avec le représentant de 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.

Voir le site www.fnasfo.fr mot clé « CSE ». Regardez les publications sur le Comité Social et Économique (CSE). N'hésitez pas à demander des exemples de thèmes de négociation, une base documentaire modèle est disponible auprès de votre équipe fédérale.

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 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.

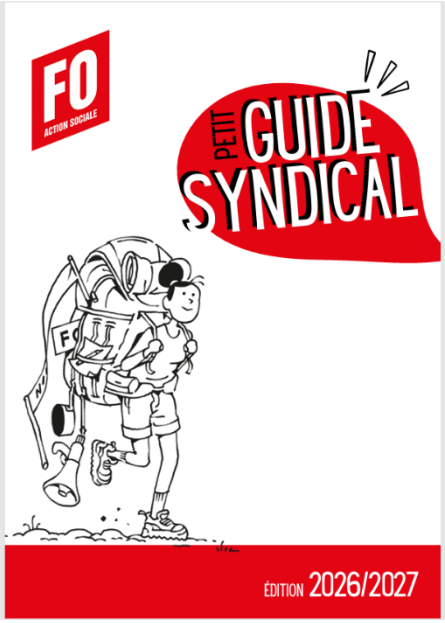
Article 28.4. Avis

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

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.



Disponible ici

TITRE III. LES EMPLOIS

Titre modifié par l'avenant 43-2020 - Modifié par l'avenant 1 à l'avenant 43-2020 agréé le 21 juin 2021. Avenant 74-2026 Agréé et étendu.

FO est signataire de l'avenant 43-2020 mais pas de l'avenant 1 à l'avenant 13-2020 parce que ce dernier a repoussé son application de 9 mois, du 1er janvier 2021 au 1er octobre 2021.

Article 1. OBJET

Le présent avenant remplace l'intégralité des dispositions du Titre III de la Convention Collective de la Branche de l'Aide, de l'Accompagnement, des Soins et des Services à Domicile.

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 :
  - d'évoluer dans le temps grâce notamment à la mise en place de filières de formation ou de valorisation de l'expérience,
  - 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 salariés.

La classification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure.

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. Au-delà de cette volonté, il convient de rappeler que l'activité d'aide et de soins à domicile fait l'objet d'un cadre juridique strict. De ce fait, les employeurs doivent se conformer :

- aux obligations de formation et d'expérience issues des textes règlementaires et notamment des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément en fonction de l'activité réalisée par le salarié,
- aux exigences de détention d'un diplôme particulier dans le cadre des professions réglementées. Ces emplois nécessitent par ailleurs le respect strict des référentiels métiers qui leurs sont applicables.

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'Éducation Nationale, du ministère de l'Agriculture en lien avec les missions exercées, et notamment ceux retenus pour l'octroi de la carte professionnelle portant la mention « professionnel qualifié d'aide à domicile ».

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

- 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 des 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'aptitude professionnelles assistant animateur technique
- Le Diplôme d'État d'Accompagnant Éducatif et Social (DEAES)
- Le Diplôme d'État d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS)
- Le CAFAD
- Le Diplôme d'État d'Aide Médico-Psychologique (DEAMP)
- La mention complémentaire Aide à domicile
- Le Diplôme d'État d'Aide-Soignant (DEAS)
- Le Diplôme d'État d'Auxiliaire de puériculture
- Le CAFAP
- Le Diplôme d'État de Technicien d'Intervention Sociale et Familiale (DETISF)
- Le Diplôme d'État de Moniteur Éducateur
- Le Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants
- Le Diplôme d'État d'Éducateur Spécialisé
- Le Diplôme d'État d'Infirmier (DEI)
- Le Diplôme d'État de Conseiller en Économie Sociale et 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 servie 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 selon les règles légales en vigueur.

Commission de Recours Avis n°03-2022 du 3 février 2022

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 salariée 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'État 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.

PARTIE 1 – DEFINITION 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 INTERVENTION
- La filière SUPPORT

Chaque filière se décompose en trois catégories d'emplois :

- EMPLOYÉ
- TECHNICIEN / AGENT 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.

Les emplois repères définissent assez précisément le classement et le salaire :
- faites très attention à garder une vigilance attentive par rapport au poste dans lequel est positionné le salarié.
- il ne faut en aucun cas accepter les glissements de tâches notamment par rapport aux gestes de soins strictement réglementés.

Lorsque les employeurs définissent des fiches de postes, elles doivent être en corrélation avec les emplois repères définis ci-dessus.

FO revendique l'augmentation des salaires à hauteur du SMIC + 20 % pour que les salariés vivent décemment de leur travail. + 183 € net du Ségur
✍ Pour calculer votre salaire de base brut :
Coefficient de votre échelon (sur votre fiche de paye) X valeur du point 5,77 euros.
Vous ajoutez l'ECR diplôme et l'ECR ancienneté au salaire de base pour obtenir votre salaire minimum hiérarchique. Pensez à proratiser votre résultat par rapport à votre temps de travail.

Article 2. Positionnement des emplois par filière et par catégorie.

Avenant 74-2026. En cours d'Agrément – Non inclus ici.

Cet article liste les métiers les plus courants au sein de la Branche et les positionne au sein des emplois génériques de la Branche. La liste des métiers énumérés ci-dessous n'est pas exhaustive :

	Filière intervention			Filière support		
	Employé	Technicien / Agent de Maitrise	Cadre	Employé	Technicien / Agent de Maitrise	Cadre
Les emplois	**Degré 1** Agent à domicile Agent polyvalent Livreur de repas Garde d'enfant Animateur petite enfance	**Degré 1 :** Aide-soignant TISF Moniteur éducateur	**Degré 1** : Psychologue	**Degré 1** Agent/employé de bureau Agent/employé d'entretien	**Degré 1** Secrétaire de direction Assistant technique Secrétaire médical Assistant responsable de secteur	**Degré 1** Cadre administratif ou technique (RH, communication, qualité…) Cadre de secteur ou de proximité Infirmier coordinateur Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef de service Responsable de la coordination aide et soin
Les emplois	**Degré 2** AVS AMP AES AP	**Degré 2** : Infirmier Chargé d'évaluation EJE Ergothérapeute Délégué à la tutelle Médiateur familial Pédicure-Podologue Diététicien Psychomotricien Éducateur spécialisé Kinésithérapeute	**Degré 2** : Médecin Sage-femme	**Degré 2** : Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme	**Degré 2** : Assistant de direction Chargé de développement Comptable Formateur Responsable de secteur Conseiller technique Maîtresse de maison Accompagnant de proximité Qualiticien	**Degré 2** Directeur de fédération départementale Directeur d'entité Directeur de service Directeur général d'entité Médecin coordonnateur

Tableau extrait du guide paritaire p. 20

DEGRÉ 1	DEGRÉ 2
Parmi le public vous trouverez : - les personnes ne pouvant pas faire les actes ordinaires et essentiels de la vie courante en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères, Parmi les principales missions : - 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,	Parmi le public vous trouverez : - les personnes âgées en perte d'autonomie, qui sont dans l'incapacité de faire seules les actes ordinaires et essentiels de la vie courante, Parmi les principales missions : - 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,

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.

Extrait Guide paritaire d'application Avenant 43-2020 p. 11

Les actes essentiels de la vie quotidienne

Les actes considérés comme essentiels de la vie quotidienne, lorsqu'ils ne sont pas assimilés à des actes de soins, sont notamment :

Aide à la mobilité et aux déplacements,

Aide à la toilette,

Aide à l'habillage,

Aide à la prise du repas

Aide aux fonctions d'élimination,

Aide à la prise de médicaments, conformément aux dispositions du code de l'action sociale et des familles

Garde-malade,

Soutien des activités intellectuelles, sensorielles et motrices,

Et tous les actes qui en découlent directement.

Les actes essentiels de la vie quotidienne et assimilés à des actes de soins doivent être réalisés par les salariés titulaires des diplômes des professions réglementées (aides-soignants, infirmières…).

Il est rappelé que les intervenants Catégorie « Employé Degré 1, Échelon 1 » ne doivent pas intervenir pour de l'aide aux personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne.

Ces éléments sont pris en compte dans la définition des emplois présentés ci-après pour chaque degré, catégorie et filière.

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

CHAPITRE 2 : FILIÈRE D'INTERVENTION

Article modifié par l'avenant 74-2026

Article 4. Préambule

La filière intervention regroupe la grande majorité des salariés de la Branche. La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés dans une logique de parcours.

Ces définitions génériques doivent être appliquées par les employeurs dans le respect des textes qui encadrent certains emplois mais aussi les activités réalisées.

Ainsi, certains emplois exercés dans la Branche sont des emplois règlementés c'est-à-dire que leur exercice est soumis à des conditions préalables notamment de diplôme, sous peine de sanctions pénales. Il s'agit des professions médicales (médecins notamment) et paramédicales (aide-soignant, infirmier ou encore ergothérapeute par exemple). Pour ces emplois, les employeurs doivent donc impérativement s'assurer que le salarié remplit bien l'ensemble des conditions imposées par la loi. Les référentiels métiers sont par ailleurs à respecter impérativement dans le cas de ces emplois : les missions expressément dévolues à des emplois règlementés ne peuvent pas être confiées à d'autres salariés.

Par ailleurs, l'exercice de certaines activités, en fonction du public auprès duquel elles sont réalisées, sont soumises à des obligations de formation ou d'expérience en application des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément. Ici encore les employeurs doivent impérativement respecter ces conditions minimales. Les référentiels métiers doivent également servir de guide aux employeurs. »

Article 5. Catégorie EMPLOYÉ

Article 5.1. Intervenant.e employée de Degré 1

L'intervenant.e employée 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,
- Encadrer des activités éducatives, ludiques et sociales adaptées aux enfants afin de favoriser leur développement, leur éveil et leur bien-être.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 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 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 et de confort ;
- 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, afin de compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de son autonomie dans le respect de la règlementation en vigueur.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 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 de 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 publics accompagnés par la catégorie intervenant employé,
- Les publics fragilisés (famille, enfant, personne âgée ou handicapée…)
- Les personnes ayant besoin de soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs,

b) Les principales missions

- Participer à l'action éducative 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, le maintien dans leur environnement et les accompagner dans les activités de la vie quotidienne et la vie sociale,
- 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 des projets personnalisés des personnes accompagnées,
- Contribuer à l'appréciation de l'état clinique de la personne et à la mise en œuvre de soins adaptés, dans le respect de la règlementation en vigueur,
- Entretenir l'environnement immédiat de la personne et/ou des matériels liés aux activités, au lieu et aux situations d'intervention.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 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'information entre individus, collectivités et structures instituées,
- Participer au dispositif institutionnel.

Les aides-soignants classés en Employé D°2 conformément aux dispositions de l'article 11 du Titre III de la Convention collective, bénéficient automatiquement du nouveau classement en TAM D°1 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant. Ils sont maintenus dans l'échelon atteint en Employé D 2, et conservent leur ancienneté dans cet échelon.

L'employeur procédera, avant la fin du 1er mois d'application de l'avenant, à une notification individuelle auprès de chaque salarié pour le tenir informé de sa nouvelle classification et de ses incidences concernant sa rémunération.

Les employeurs ayant mis en place des mesures extraconventionnelles revalorisant la rémunération des aides-soignants (prime, points supplémentaires, …) qui seraient plus favorables que les dispositions du présent avenant, doivent les maintenir pour les salariés concernés, malgré leur nouveau classement, sauf disposition légale ou contractuelle permettant la remise en cause desdites mesures.

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 de 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 seules les actes ordinaires et essentiel 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.es 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 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 rééducative 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.
- Évaluer prévenir et traiter les altérations fonctionnelles des personnes accompagnées par des techniques adaptées et contribuer à leur éducation thérapeutique.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 er 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

- 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 :

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 acticités 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 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 intervent.es cadre de degré 1,
- Évaluer l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre, conseiller ou réaliser des aménagements notamment 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 praticiens ou services spécialisés.

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

- Coordonner l'action du service avec les 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 salariés administratifs, d'encadrement et les services généraux.
La présente classification vise à permettre la reconnaissance du diplôme mais également des compétences des salariés dans une logique de parcours.

Au vu des activités exercées par la structure employeur, des obligations de formation ou d'expérience s'imposeront en application des cahiers des charges de l'autorisation SAD et SAAD Familles et de l'agrément mais aussi des dispositions réglementaires issues en particulier du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) s'agissant des salariés exerçant des fonctions de direction.

Article 8. Catégorie EMPLOYE

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 supérieure 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 nécessaire 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 salariée, 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 de sa supérieure hiérarchique. Il ou elle effectue des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires relativement élaborés, combinant 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 visiteur.ses 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 des déclarations comptables et fiscales.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, 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 / AGENT DE MAÎTRISE

Article 9.1. Technicien.ne / Agent 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 supérieure hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondant à des modes opératoires élaborés, combinant un savoir-faire pratique associé à un savoir être 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 salariée, 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.

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 supérieure hiérarchique. Il ou elle exécute des travaux qualifiés correspondants 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 salariée, 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 supérieure 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,
- Service 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 la réalisation, en coordination avec les dirigeant.es et les autres responsables de service,
- Participer à l'évaluation 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 d'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 ou en organiser la communication adéquate.

Quelles que soient les missions principales du ou de la salariée, il ou elle exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieure 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 et 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, plan 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 charges 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 intérieure et 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 la salariée, il ou elle exerce sous la responsabilité d'un ou d'une supérieure 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 II – SYSTEME DE CLASSIFICATION ET REMUNERATION

CHAPITRE 1 : LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 11. Principes de classification

Chaque emploi défini dans la partie 1 du présent titre se voit attribuer un salaire minima hiérarchique.

Le salaire minimum hiérarchique est constitué d'un salaire de base calculé en fonction de la catégorie, du degré et de l'échelon et aux 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 la salariée par degré est lié au niveau de maîtrise de l'emploi du ou de la salariée. Il existe trois échelons par degrés :

- Échelon 1 : En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi,
- Échelon 2 : Maîtrise l'ensemble des principales missions de l'emploi,
- Échelon 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'applications des critères visant au passage d'un échelon à un autre, d'un degré à un autre et d'attribution des ECR. www.fnasfo.fr

Article 12. Principes de rémunération

Le salaire minimum 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 majoré le cas échéant de l'indemnité différentielle reclassement, exprimé pour un temps plein à 35 heures par semaine (151h 67 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 €** (*Avenant 54-2022 agréé et étendu) le 1er août 2022*

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 (SMH) à chaque augmentation du SMIC.

CHAPITRE 2 : LES GRILLES DE CLASSIFICATION

Article 13. Filière intervention – Employé.e

Article 13.1. Condition 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 :

Échelon 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 et qui n'effectue pas d'actes essentiels de la vie quotidienne (cf art.5.1)
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en Échelon 2 : À 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.
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : 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 **Et** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Commission Paritaire Nationale de Recours Avis 1-2021du 14 décembre 2021
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. ». À 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 1er 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.

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

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en Degré 2 Échelon 1 : Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi et titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé, **Ou** Un employé de 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'Art. 5.1 a)
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en Échelon 2 : À 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 missions de l'emploi et avoir 1 année de pratique en Degré 2 échelon 1.
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : 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 **Et** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Article 13.2. Salaire de base à temps plein des Employé.es de Degré 1 et 2 de la filière d'Intervention, en fonction des échelons.

Filière Intervention - Employé.e Degré 1			Filière Intervention - Employé.e Degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 319*	Coef. 326*	Coef. 342*	Coef. 355*	Coef. 370*	Coef. 394*

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension le 23 juillet 2026.*

Au 1er juin 2026 le SMIC est à 12.31 €/h ou 1867,02 € Brut/mois

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 :

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en Échelon 2 : À 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
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : 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 **Et** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 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

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en Degré 2 Échelon 1 Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, titulaire d'un diplôme en lien avec l'emploi exercé **Ou** Sur l'appréciation de l'encadrement, un technicien 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.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en Échelon 2 : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant de Degré 1 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.
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	Passage en échelon 3 : 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, **Ou** Avoir 4 années de pratique en Échelon 2 **Et** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art.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 Technicien.ne / Agent.e de maîtrise Degré 1			Filière intervention Technicien.ne / Agent.e de maîtrise Degré 2		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 374*	**Coef. 390***	**Coef. 415***	**Coef. 447***	**Coef. 467***	**Coef. 496***

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension le 23 juillet 2026.*

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 :

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi, titulaire d'un diplôme en lien avec les missions exercées.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, **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 1 échelon 1.
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3** : 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** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

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

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Passage en Degré 2 Échelon 1 : Salarié en cours d'appropriation des 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.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	Passage en Échelon 2 : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenant. Degré2 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 Degré2 échelon 1

Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3** : 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** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu 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		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 496*	Coef. 518*	Coef. 551*	Coef. 594*	Coef. 621*	Coef. 660*

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension 23 juillet 2026.*

Article 16. Filière support – Employé

Article 16.1. Conditions de passages 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 :

Échelon 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,
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** : À 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.
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3** : 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** 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'évaluations 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 :

Échelon 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** Une employée 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.

Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi d'intervenante de 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, Échelon1
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3 :** 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** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art. 11.

Article 16.2. Salaire de base des employé.es de Degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des Échelons.

Filière Support - Employé Degré 1			Filière Support - Employé Degré 2		
Échelon 1	*Échelon 2*	*Échelon 3*	*Échelon 1*	*Échelon 2*	*Échelon 3*
*Coef. 319**	*Coef. 326**	*Coef. 32**	*Coef. 355**	*Coef. 370**	*Coef. 394**

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension 23 juillet 2026.*

Article 17. Filière SUPPORT – Technicien /Agent de maîtrise

Article 17.1. Conditions de passage dans les échelons

Dans la catégorie des Agent.es de maîtrise des fonctions support, les conditions de passage dans les Échelons du Degré 1 sont les suivantes :

Échelon 1 En phase d'appropriation des missions de base de l'emploi	Salarié en cours d'appropriation des missions de base de l'emploi
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi, **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 Degré1 Echelon1
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en Échelon 3** : 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** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

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 :

Échelon 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 agent 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.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi de 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 Degré2, Échelon1
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en Échelon 3** 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** Appréciation par l'encadrement de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi, de la capacité à participer à l'organisation, la coordination, l'encadrement du service, la gestion des projets selon les grilles d'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'article 11.

Article 17.2. Salaire de base des Technicien.ne/ Agent.e de maîtrise Degré 1 et 2 de la filière support, en fonction des Échelons.

Filière Support **Technicien / Agent de maîtrise Degré**			**Filière Support** **Technicien / Agent de maîtrise Degré 2**		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 374*	**Coef. 390***	**Coef. 415***	**Coef. 447***	**Coef. 467***	**Coef. 496***

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension 23 juillet 2026.*

Article 18. Filière Support – Cadre

Article 18.1. Condition 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 :

Échelon 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.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2** : À l'issue de 48 mois de pratique dans l'emploi **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 1 échelon 1
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3 :** 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** 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'évaluations définies dans le guide paritaire prévu à l'Art.11.

Dans la catégorie des Cadres des fonctions supports, les conditions de passage dans les échelons pour le Degré 2 sont les suivantes :

Échelon 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.
Échelon 2 Maîtrise de l'ensemble des principales missions de l'emploi	**Passage en Échelon 2 :** À 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,
Échelon 3 Parfaite maîtrise de l'ensemble des missions, y compris lors de situations inhabituelles	**Passage en échelon 3 :** 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 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'évaluations définies dans le guide paritaire annoncé à l'Art. 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**		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Coef. 496*	**Coef. 518***	**Coef. 551***	**Coef. 594***	**Coef. 621***	**Coef. 660***

** Nouveaux coefficients Avenant 75-2026 Agréé 29 mai 2026. Extension 23 juillet 2026.*

CHAPITRE 3 – LES ÉLÉMENTS COMPLÉMENTAIRES DE RÉMUNÉRATION

Article 19. Principes

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

Les ECR sont :

- Pérennes et personnels

et/ou

- Ponctuels et transverses

Article 19-1 Les ECR pérennes et personnels

Les ECR pérennes et personnels sont versés chaque mois.

Les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du ou la salariée

Si le ou la salariée est titulaire d'un ou 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.

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

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

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 jours 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 jours fériés et nuits.

L'indemnisation des astreintes est donc la suivante :

	Non fractionné	Fractionné
Jours ouvrables	8 points	10 points
Dimanche 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 salariée ou de stagiaire / tutorat / maître d'apprentissage

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

- **Pour le ou la tutrice à une ECR de : 7 points.**

Si le ou la tutrice accompagne dans un même mois un ou une deuxième salariée 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 apprentie, 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 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 salariés équivalent temps plein (ETP) entrant dans son champ d'intervention :

- Pour les postes de responsabilité d'entité, Directeur d'entité et Directrice générale d'entité : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de la responsabilité de l'encadrant sur l'ensemble des salariés de la structure en équivalent temps plein.

- Pour les postes de responsable de service et de Directeur de service : l'ECR Responsabilité est versé en fonction de l'autorité directe de l'encadrant 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

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

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

L'ECR « Associations »

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

Cet ECR est attribué suivant les modalités suivantes :
Chaque structure de 5 ETP et plus, dénombrée dans la fédération départementale, est comptabilisé 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	8O 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 2 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 45 000 € 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 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 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 dénommées trois activités identiques recensées dans trois services ou trois associations différentes. Les chiffres d'affaires réalisé dans chacun de ces trois services ou associations pour cette même activité seront additionnées, 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.

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.

L'ECR « Cadre supérieur »

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 l'emploi :

Montant de l'ECR pour les cadres occupant les fonctions de Directeur de fédération départementale, Directrice d'entité, Directeur de service, Médecin :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (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 général d'entité :

Années d'ancienneté dans l'emploi	Montant de l'ECR « cadre supérieur (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 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 salariés 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, Cheffe de service Directeur d'entité Directrice générale d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinatrice	Cadre Degré 1 ou 2
« Association »	Directeur de fédération départementale	Cadre Degré 2
« Complexité »	Psychologue Responsable d'entité Chef de service Directeur de service Directrice de fédération départementale Directeur général d'entité Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinateur	Cadre Degré 1 ou 2
« Cadre supérieur (a) »	Directrice d'entité Directeur de service Directrice de fédération départementale Médecin, Doctoresse Médecin, Doctoresse Coordinatrice	Cadre Degré 2
Cadre supérieur (b) »	Directrice générale d'entité	Cadre Degré 2
« Nombre de place »	Coordinateur de service de soins	Cadre Degré 1 »

Commission de Recours Avis n°2-2022 du 18 janvier 2022
L'employeur fournit, tous les documents listés à l'article 3 de l'avenant 43, idéalement dans les 15 jours et au plus tard dans un délai d'un mois maximum suivant la demande écrite du salarié.
L'absence de réponse et/ou de transmission des documents dans un délai d'un mois maximum, n'empêche pas le salarié de saisir la commission lorsqu'aucun accord n'a été trouvé localement.
Le salarié joindra à son dossier la preuve de sa demande de documents à l'employeur (AR, accusé de remise…)
La commission rappelle que le salarié peut toujours saisir le conseil des prud'hommes.

Article 3. Commission Paritaire Nationale de Recours et de Suivi

Il est constitué une commission nationale de recours et de suivi composée paritairement en nombre égal de représentant.es d'organisations syndicales et d'employeurs représentative et signataires du présent accord.
Elle est composée d'au maximum 2 membres de chaque organisation représentative (employeurs et salariés) signataire du présent accord.

Cette commission a pour objet :

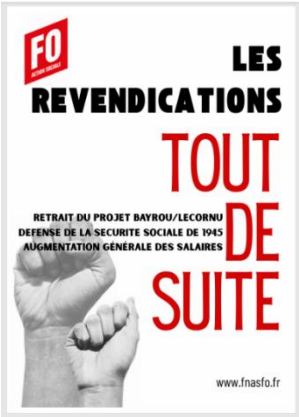
- L'examen des recours liés au reclassement des salarié.es de la Branche dans la nouvelle classification,
- L'examen des nouveaux emplois.

Les salarié.es et les employeurs locaux peuvent saisir cette commission par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la Branche. Ce recours ne peut être exercé que lorsque les partenaires sociaux n'ont pu trouver un accord localement.

La partie qui saisit la commission doit fournir :

- Une fiche descriptive précise sur la finalité du poste occupe, avant le reclassement, ses missions et ses activités,
- Le dernier bulletin de salaire avant reclassement, ainsi que le contrat de travail,
- La lettre de contestation du reclassement envoyée par le ou la salariée à son employeur,
- La réponse de l'employeur.

Avis de la commission de conciliation et de concertation n°25/2017 du 25 octobre 2017
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.



BAD Team
FO
ZOOM BAD
les 1ers vendredi du mois

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'usager et/ou saisir les organismes compétents afin d'apporter les éléments d'amélioration à la fois des conditions de vie de l'usager 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 qualités 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'usager. 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'usager 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'usager 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.

L'intervention d'un professionnel de l'aide à domicile est liée à des situations de vulnérabilité de personne ou de famille. Face à des situations difficiles le salarié doit penser à sa protection et utiliser son droit de retrait. Cf. CSSCT article. 25.1.4 Titre II.

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'usager et/ou de son environnement, des difficultés qu'il aurait par conséquent obligation de gérer avec l'usager, 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'usager 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 usagers 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 usagers 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'usager.
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'usager 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'usager, 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 usager 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.

FO : Le contexte d'intervention au domicile ne se limite pas à l'état de salubrité ou de propreté du cadre de vie. Le respect de l'éthique professionnelle n'implique pas d'accepter des comportements maltraitants. Lors de chaque intervention, le respect doit être réciproque entre la personne aidée et l'aide à domicile. L'aide à domicile doit faire preuve de neutralité afin de ne pas heurter la sensibilité de la personne aidée. Toutefois, cette exigence doit également s'inscrire dans une relation respectueuse. Les professionnels ne doivent pas être contraints d'entendre ou de subir des comportements inacceptables, tels que :

- des insultes ;
- des gestes déplacés ;
- des propos ou comportements racistes ;
- des propos ou comportements sexistes ;

- des propos ou comportements homophobes.

Les employeurs ont l'obligation de désigner et de former un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans les entreprises de plus de 250 salariés.
Pour les autres structures, la FNAS FO encourage la négociation afin de permettre la désignation d'un référent. La FNAS FO dispense également cette formation. Face à de telles situations, il est possible d'utiliser le droit de retrait afin de se protéger.

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 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.

FO : Quelle responsabilité peut avoir un salarié si l'usager l'a couché sur son héritage sans lui en avoir parlé ? Perdra-t-il son emploi ?

Article 9. Dispositions relatives au harcèlement, agissements et violences sexistes et sexuels

Modifié par l'avenant 59-2023

L'ensemble des dispositions relatives au harcèlement moral ou sexuel sont celles prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Ainsi et notamment, les employeurs qui sont soumis à l'obligation d'établir un règlement intérieur, doivent s'assurer de la conformité de son contenu en matière de lutte contre le harcèlement. Le règlement intérieur fait l'objet d'un affichage obligatoire dans les locaux de la structure.

Par ailleurs, l'employeur doit prévenir les agissements de harcèlement moral et sexuel susceptibles d'intervenir à l'occasion du travail, y compris au domicile des bénéficiaires, en s'appuyant sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail :

- Acteurs internes : la direction elle-même, les professionnels en charge des ressources humaines, l'encadrement intermédiaire, les instances représentatives du personnel et le référent harcèlement le cas échéant ;
- Acteurs externes : les organismes de formation, le service de prévention et de santé au travail, les dispositifs d'écoute et de soutien psychologique, dont celui mis en place par la Branche...

Dans cet objectif de prévention, il doit notamment procéder à l'affichage des textes relatifs à la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, tel que prévu par le code du travail.

En cas de signalement d'une situation de harcèlement, ou d'agissements ou violences sexistes ou sexuels, il avertit systématiquement la médecine du travail et diligente les actions nécessaires par la mise en place d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il prend toutes sanctions appropriées lorsqu'une situation de harcèlement ou d'agissements ou violences sexistes et sexuels est avérée à l'issue de l'enquête.

L'employeur engage sa responsabilité civile et potentiellement pénale en cas de non-respect des dispositions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

En tout état de cause, le salarié victime d'un harcèlement doit retrouver dès que possible des conditions de travail saines, indispensables à la préservation et/ou rétablissement de sa santé, de sa sécurité et de sa dignité. Un accompagnement sera proposé au salarié concerné, par exemple un soutien psychologique dans le cadre de la plateforme mise en place par la Branche.

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.

Pour **FO**, la règle est le CDI à temps plein. Les recours aux temps partiels par les employeurs, précarisent et appauvrissent les salariés.
Les plannings modifiés en permanence, compliquent et empêchent les salariés d'avoir d'autres employeurs tout en ne respectant pas leur vie personnelle.
FO revendique :
- l'augmentation de tous les temps partiels subits, de généraliser les temps pleins afin d'éviter aux salariés les contraintes liées au multi- employeurs.
- une organisation et une planification de travail respectueuses des salariés ! afin d'éviter des déplacements trop fréquents et trop longs. Lutter contre le découpage des journées et le morcellement des interventions.

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 Article L1242-2 du Code du travail 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'état le numéro d'enregistrement de leur diplôme d'état 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 Arrêté du 15 mars 1991 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

Dans toute la convention collective, et plus particulièrement dans cet article, il faut se poser la question de la proportionnalité de ce que vous demande l'employeur.
Exemple : est-il normal de demander à un salarié copie de la carte grise de son véhicule personnel pour transporter la personne aidée ?
Le véhicule du salarié devient alors un outil de travail et devrait donc être fourni par l'employeur.
Le salarié, qui utilise son véhicule personnel, n'est pas remboursé de tous ses frais ! FO a créé un outil « le carnet de bord » afin de permettre la comptabilisation de ces frais.
Demandez-le à la Fédération FO Action Sociale. Cf. Presto 95

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.
(R. 2262-1 et 2). Article R2262-1 - Code du travail

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. (Code du Travail, art. L. 122-35 et 36). Article L122-36 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

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. (Art.5 du guide paritaire accord de modulation).

Article 15. Priorité d'embauche ou réintégration

Outre les personnels bénéficiant d'une priorité d'embauche, conformément aux dispositions légales et réglementaire Article L1233-45 du Code du travail 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

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.

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 Comité Social et Économique, s'ils existent, établit son choix en fonction des critères suivants :

- 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 Comité Social et Économique. 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

Tout salarié peut refuser d'intervenir dans un foyer s'il estime que sa santé morale ou physique est en danger. Voir CSSCT Art. 25.1.4 Titre II. Apporter des faits.
Voir site FNAS : les RPS Les Risques Psychosociaux Au Travail (Stress, Harcèlement, Violence, Souffrance...)

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. (Code du Travail, art. L. 4131-1) Article L4131-1 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

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.
Cf. Voir Presto92 sur le site www.fnasfo.fr

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.

Aucun moyen financier n'est alloué à la prévention, nous subissons des systèmes curatifs et non préventifs… les inaptitudes en sont le visible résultat.
FO constate que l'état diminue considérablement les budgets de la protection sociale impactant gravement la santé des salariés tout en leur demandant d'être plus rentable.

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.

Cf. Référentiel pénibilité BAD 2017. Nous le demander.

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 CSSCT dans les conditions fixées à l'article II. 21.4.

Article 21.5 Prévention de la pénibilité

Article ajouté par l'avenant 12/2013 signé le 25 juin 2013, entré en vigueur le 1er avril 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. Chapitre Ier : Facteurs de risques professionnels (Article D4161-1)
Le salarié est aussi tenu de respecter les instructions qui lui sont données, conformément aux dispositions légales et réglementaires. Chapitre II : Obligations des travailleurs. (Articles L4122-1 à L4122-2).
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. (C. du Travail, art. L. 4121-1)

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 sollicitions 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 (Code du Travail, art. R. 4121-1), 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. presto92-bis-difference-entre-risque-grave-danger-grave-accident-grave-et-faute-grave.pdf (fnasfo.fr)
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.

Structures dont l'effectif est de 50 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.

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.
Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec les Comité Social et Économique, s'ils existent, sur le thème de la prévention de la 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 règlementaires, 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 l 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.

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.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

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 D138-27 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.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article. 21.5.6. Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

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	1.45	1.82	2.15	1.76

✍Tableau des données 2019

INDICATEURS	SAAD	Ensemble Tous CTN confondus
Indice de fréquence	107.4	33.5
Taux de fréquence	66.7	20.7
Taux de gravité	5.8	1.4
Indice de gravité	30.2	12

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 est le tronc, les localisations multiples,
La nature des lésions : douleurs à l'effort et lumbago.

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 unité 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 CSE et notamment de la CSSCT sur le lieu de travail est interdit par la règlementation 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'usager 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 de la CSSCT et du Comité Social et Économique lorsqu'ils existent.

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.

Article. 21.5.7. Les axes prioritaires de la prévention de la pénibilité au niveau de la Branche

La Branche de l'Aide à Domicile propose un soutien psychologique par téléphone, 7/7 jours via la plateforme d'écoute PROS-CONSULTE : 08 05 23 23 40. Vos appels sont gratuits et anonymes. Affiche en annexe de cette convention collective.
Un référentiel pénibilité a été élaborée par la Branche, demandez-le à la Fédération FO Action Sociale.

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.

La réduction des poly expositions 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.
À 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.

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 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.

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 L. 4644-1 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.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE reçoivent chaque année le rapport annuel faisant le bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

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 psycho-sociaux
(Article ajouté par l'avenant 13/2013 signé le 25 juin 2013, entré en vigueur le 1er décembre 2014)

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. »
Source : accord USGERES du 31 juillet 2010.

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 réalisées 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 quotités 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.

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'Évaluation 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,
    - 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 CSSCT :
Dans les structures pourvues d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CSSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de ce CSSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer aux instances représentatives du personnel qui doivent garder toutes leurs prérogatives. (CSSCT, Comité Social et Économique, 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 CSSCT

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 CSSCT

Dans les structures dépourvues de CSSCT, 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 (Comité Social et Économique, 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 membres du Comité Social et Économique.

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
Ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

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 :
    - L'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée,
    - L'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles, le nombre d'inaptitude, le turn over des personnels (mutation, démission, licenciements),
    - La durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires),
    - 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 le Comité Social et Économique et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle du CSSCT ou des Comité Social et Économique
Ils sont 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 de ce comité.

Le CSSCT, ou à défaut le Comité Social et Économique, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Elle/Il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité de pilotage par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. À l'issue du diagnostic, elle/il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. Le CSSCT, ou les Comité Social et Économique, 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 PAPRIPACT).

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.
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'usager.

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 :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ;
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux ;
- L'hygiène générale de l'établissement ;
- L'hygiène dans les services de restauration ;
- 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

Modifié par l'Avenant 71-2025 agrément JO 25 janvier 26 – En attente arrêté extension

Un document explicatif sur les questions concernant les congés payés est disponible, disponible sur le site www.fnasfo.fr

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 1er 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.
La période de référence légale pour la prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril de l'année suivante, répartie comme suit :

- Le congé dit « principal » d'une durée minimale de 10 jours ouvrés consécutifs et maximale de 20 jours ouvrés (soit 4 semaines), doit être pris entre le 1er mai et le 31 octobre.
- La 5ème semaine de congés payés doit être prise entre le 1er novembre et le 30 avril.

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.

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 ou assimilé. 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.
Par ailleurs en application des dispositions légales et réglementaires. Les salariés ayant des enfants à charge ont droit à des jours de congés payés supplémentaires dans les conditions suivantes :

- Lorsqu'un salarié est âgé **de moins de 21** ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge même si le salarié a déjà acquis 25 jours ouvrés.
- Lorsqu'un salarié est âgé **d'au moins 21** ans au 30 avril de l'année précédente, il bénéficie également de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée du congé annuel (25 jours ouvrés).

c) Fractionnement du congé principal

Par accord entre l'employeur et le salarié, une partie du congé principal peut être fractionné, c'est à dire accordée en dehors de la période légale de prise (1er mai et le 31 octobre).

Dans ce cas, le salarié bénéficie une seule fois par période d'acquisition :

- 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.

L'acquisition des congés payés supplémentaire liés au fractionnement ne concerne que le congé payé dit « principal ». Ainsi la 5ème semaine des congés payés ne peut jamais y ouvrir droit.

⚠ Il faut absolument que le document de refus du fractionnement soit séparé de la demande de congés payés !
Un document explicatif sur les questions concernant les congés de fractionnement est disponible, sur le site www.fnasfo.fr

d) Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés de prendre leurs congés payés.

e) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation des Comité Social et Économique s'il existe.

Conformément aux dispositions légales, pour établir l'ordre des départs, l'employeur doit notamment prendre en compte la situation de famille des salariés, leur ancienneté ainsi que leurs activités chez un ou plusieurs autres employeurs. Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

Pour le congé principal, la demande des salariés doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année. L'employeur doit répondre au salarié avant le 31 mars.

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 du salarié.

f) Report des congés en cas de maladie du salarié

Les congés payés dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne sont 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 (g) dernier alinéa.

- Lorsque mes congés payés n'étaient pas encore planifiés au début de l'arrêt maladie :

Lorsque les congés n'étaient pas planifiés avant le début de l'arrêt maladie, l'employeur doit programmer dans le respect des règles de planification afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de pris en cours.

Si le salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident, de prendre tout ou partie des congés qu'il a acquis au cours de la période de prise, un délai de report de 15 mois s'applique conformément aux dispositions légales.

Ce délai de report s'applique également et dans les mêmes conditions aux congés payés acquis pendant l'arrêt.

La prise de congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux dispositions légales, conventionnelles et aux procédures en place dans l'entreprise.

g) Prise des congés payés

Le droit à congés doit s'exercer chaque année. Le départ en congés payés est organisé dans la structure par l'employeur 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.

Toutefois dans les cas visés au f) ci-dessus et dans les cas visés par la loi et la jurisprudence, 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, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale ou à un arrêt maladie.

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 et congés d'ancienneté de l'année précédente ;
- Les arrêts maladie reconnus par la Sécurité sociale, dans les conditions légales soit à hauteur de 1.66 jour ouvré par mois d'absence ;
- Les congés rémunérés pour enfants malades ;
- Les absences pour congés maternité, congé paternité et d'accueil de l'enfant et congé d'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 ;
- Les congés exceptionnels accordés pour évènements de famille ;
- Les absences liées à la formation professionnelle (dans le cadre du plan de développement des compétences, du CPF, de contrats en alternance…) ainsi que le congé pour VAE ;
- Les périodes de repos compensateur ainsi que les jours de réduction du temps de travail prévus conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- Les périodes d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires liés à l'état de grossesse ou prévus dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation ;
- Les absences dues à l'exercice des mandats syndicaux conformément aux dispositions de la convention collective ;
- Les périodes de congés pour formation économie, social, environnementale et syndicale et de congés d'éducation ouvrière ;
- Les crédits d'heures prévus au titre II de la présente convention collective ;
- Les absences autorisées pour participation aux commissions paritaires nationales et régionales, dans les conditions prévues par le titre II de la présente convention collective
- Les absences autorisées pour participation aux instances paritaires de l'OPCO ;
- Aux commissions paritaires régionales et nationales prévues par le Titre II
- Les temps passés à l'exercice du droit d'expression ;
- Les périodes liées à l'exercice de missions extérieures à l'entreprise, tels que par exemple :
    - le temps passé à l'exercice d'un mandat de conseiller prud'homme ;
    - la journée de défense et de citoyenneté, ainsi que les périodes militaires obligatoire (ex : les réservistes)
    - les autorisations d'absence pour les candidats à une fonction parlementaires ou les élus locaux (conseillers municipaux, départementaux et régionaux)
    - la participation aux séances de Conseil de l'Ordre pour les professionnels concernés qui en sont membres (es : Conseil de l'Ordre Infirmier).

Annexe (29/11/06) au guide paritaire d'application de l'accord de Branche du 30 mars 2006
Absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés :
- Congés payés de l'année précédente,
- Repos compensateur pour heures supplémentaires,
- Jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail.
- Congés familiaux
- Congé de maternité ou d'adoption

- Congé de paternité
- Congés légaux pour événements familiaux
- Congés de formation et notamment :
- Congés de formation économique, sociale et syndicale,
- Congés de formation à la sécurité,
- Congé de formation économique des membres des comités d'entreprise,
- Congé de formation des membres du CSSCT,
- Absences résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
- Périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle survenue ou contractée dans l'entreprise.
- Période de préavis
- Périodes d'absences liées à des obligations militaires
- Absences liées à des activités civiques et sociales et notamment :
- Temps passé à l'exercice du droit d'expression,
- Crédit d'heures des représentants du personnel,
- Temps pour préparer et participer à la négociation collective annuelle obligatoire,
- Temps passé pour l'exercice des fonctions de conseiller du salarié,

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 ainsi droit à :

- 1 jour ouvré de congés d'ancienneté après 5 ans
- 2 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 10 ans
- 3 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 15 ans
- 5 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 20 ans
- 6 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 30 ans
- 7 jours ouvrés de congés d'ancienneté après 40 ans

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
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 la date d'anniversaire reconstituée en cas de périodes d'absences comptabilisées dans l'ancienneté.

La durée d'ancienneté prise en compte pour l'attribution de ce congé correspond à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, au titre de contrats de travail successifs ou non. Elle est réduite en cas d'absences du salarié non assimilées à du travail effectif dans les mêmes conditions que pour les congés payés. Toutefois, les périodes d'arrêt maladie non professionnels reconnues par ls Sécurité Sociale sont assimilées à du temps de travail effectifs dans la limite de 30 jours consécutifs ou non par période d'acquisition.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires afin de permettre aux salariés justifiant de l'ancienneté requise de prendre chaque année leur congé d'ancienneté. Le départ en congé d'ancienneté est organisé par l'employeur au regard de la date anniversaire du salarié ou de la période de prise du congé d'ancienneté selon la pratique de la structure.

Quelle que soit la planification de la semaine civile, il sera décompté 5 jours ouvrés par semaine au salarié en congé d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié est absent pour maladie - professionnelle ou non – durant tout ou partie de son congé d'ancienneté, ce dernier doit être automatiquement reporté selon les modalités suivantes :

Lorsque le congé d'ancienneté était déjà planifié avant le début de l'arrêt maladie :
Le congé d'ancienneté dont les dates sont déjà fixées avant que l'arrêt maladie survienne est reporté, que l'arrêt maladie ait débuté avant ou pendant la période de prise du congé d'ancienneté.

- Si l'arrêt maladie a débuté avant la période de congé initialement fixée. Le salarié placé en arrêt maladie conserve son droit à congé et bénéficiera de l'intégralité du congé non pris. Dès la fin de son arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période de congé initialement prévue.
- Si l'arrêt maladie a débuté. Pendant la période de congé initialement fixée, la période de congé d'ancienneté est automatiquement interrompue à compter de la date mentionnée sur l'arrêt maladie. Le salarié bénéficie du reliquat de congé dès la fin de l'arrêt maladie, que l'arrêt prenne fin pendant ou après la période du congé initialement prévue.

- Lorsque le congé d'ancienneté n'était pas encore planifié au début de l'arrêt maladie, l'employeur doit le programmer afin que le salarié en bénéficie après son arrêt maladie et avant le terme de la période de prise en cours.

Dans tous les cas, si les besoins du service et l'exigent virgule, le report du congé d'ancienneté non pris du fait de la maladie peut être fixé, par accord entre les parties, à une date ultérieure durant la période en vigueur dans l'entreprise. Pour la prise de ce congé, le report sur la période de prise suivante n'est possible que si la durée de l'arrêt l'impose.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'absence du salarié pour cause congé maternité ou d'adoption, de congé parental, d'éducation ou de congé de présence parentale.

La prise des congés ainsi reportés se fait ensuite conformément aux procédures en vigueur dans l'entreprise.

Article 24.5. Congés de courte durée
Avenant 62 et 65-2024 applicable au 1er mai 2024.
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. L3142-4 du Code du T.

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 ouvrés
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-sœur 1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans les délais prévus par les dispositions légales et règlementaires ; à défaut, ils sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

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

Évènements Familiaux		Code du Travail (Jours ouvrables rémunérés) Dans une période raisonnable autour de l'évènement	CCN BAASSD (Jours ouvrés rémunérés) Dans les 2 semaines où se produit l'évènement	
Mariage / PACS		4 jours	**5 jours**	
Mariage enfant		1 jour	**2 jours**	
Naissance ou adoption d'un enfant		3 jours	**3 jours**	
Annonce de la survenue d'un handicap ou pathologie chronique ou cancer chez l'enfant		10 jours 14/06/2026	**10 jours** 14/06/2026	
Décès d'un enfant :	Cas général	12 jours	**12 jours**	
	De moins de 25 ans	14 jours	**14 jours**	
	Qui était parent lui-même	14 jours	**14 jours**	
Personne de – de 25 ans à sa charge effective et permanente		14 jours	**14 jours**	
Congés de deuil	Enfant de moins de 25 ans ou toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente	8 jours (À prendre dans l'année)	**8 jours (À prendre dans l'année)**	
Décès du conjoint, du concubin ou du partenaire PACS		3 jours	**5 jours**	
Décès du père de la mère du beau-père de la belle-mère		3 jours	**3 jours**	
Décès d'un frère ou d'une sœur		3 jours	**3 jours**	
Décès d'un petit enfant		1 jour	**2 jours**	
D'un grand parent		1 jour	**1 jour + arrière grand-parent**	
D'un beau-frère, d'une belle sœur		1 jour	**1 jour + demi-frère, demi-sœur**	
Enfant malade	Moins de 16 ans	3 jours non rémunérés	1 ou 2 enfants de - de **15** ans	**3 jours**
	Moins d'1 an	5 jours non rémunérés	3 enfants et +	**4 jours**
	3 enfants à charge de moins de 16 ans	5 jours non rémunérés	Si enfant en situation de handicap (jusqu'à **18** ans)	**+ 2 jours**
Déménagement		0	**1 jour tous les 3 ans**	
Médaille du travail		0	**1 jour**	

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
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 elles se calculent 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 accueil de l'enfant.

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.

Article 24.6. Congés liés à la parentalité et à la solidarité familiale

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 accordé conformément aux dispositions légales. L3142-1-1

a) 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 ;
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.

b) 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

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 L3142-91 - Code du travail - Légifrance (legifrance.gouv.fr)

Article 24.8. Don de jour de repos

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 ;
- 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.

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 5ème 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

C'est la même durée de préavis pour le licenciement et pour la démission.
Les durées conventionnelles peuvent toujours être négociées avec son employeur.

a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde), le 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 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 un an d'ancienneté ininterrompu au service du même employeur, une indemnité de licenciement calculée de la manière suivante : Article R1234-1 - Code du travail.

- Un quart de mois par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 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.

Pour le calcul de l'ancienneté, voir article 17. Titre IV.

Article 27. Démission

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,
- Au 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°01/2011 signé le 24 mars 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. Indemnité de fin de carrière (indemnité de mise à la retraite et de départ à la retraite)

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 ;
- 2 mois et demi après 25 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
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

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.

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.

Ce n'est pas simplement une information mais bien un vote, même si le vote est négatif cela ne changera rien sur la décision de l'employeur. Vous exercez rôle syndical en émettant un avis argumenté.

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.

Pour **FO,** le temps de travail doit être à temps plein et en CDI. Les salariés du secteur de l'aide à domicile sont en grande majorité à temps partiels imposés et subits. Ils sont contraints de multiplier les employeurs pour avoir un salaire décent.
Dans la convention collective, en tant qu'élu il faut veiller à ce que le salarié ait le choix de sa plage de non-disponibilité, en application de l'article 26 de l'accord de modulation en annexe de la convention collective.
Le code du travail dans ses articles L. 3121-35 et 36 mentionne un seuil d'heures mensuelles d'heures de travail à ne pas dépasser en cas de multi-employeurs.
L'employeur doit prendre en considération le multi-employeurs pour la pose des congés.

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'usager pour la durée de l'intervention prévue chaque fois que l'absence ne soit 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 passé 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.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation du 30 mars 2006

… les temps de déplacements entre 2 séquences consécutives de travail effectif
Le temps passé à l'organisation du travail est du temps de travail effectif.
Lorsque les salariés sont convoqués par leur employeur à se rendre à l'association pour participer à ce temps d'organisation du travail consécutivement à une intervention, le temps de trajet doit être considéré comme du temps de travail effectif.
En effet, cette situation correspond à un temps de déplacement entre deux séquences consécutives de travail effectif tel que visé par l'article 4 de l'accord de Branche de l'Aide à Domicile relatif à la réduction et à l'organisation du temps de travail signé le 6 juillet 2000.

A minima la convention collective s'applique : tous les temps cités à l'article 2 doivent être indemnisés au TEMPS REEL. Si votre employeur applique un forfait, il ne peut être inférieur à ce que prévoit la convention collective.
Ex. : le temps passé à la visite médicale doit être payé pour sa durée réelle ainsi que tous les kilomètres Les « temps morts » doivent être comptabilisés pour la durée planifiée de l'intervention (3 h sur le planning si absence de l'usager = 3 h payées).

Article 3. Durée et organisation de certains temps de travail effectif

Modifié par l'Avenant 24-2016 du 27 janvier 2016 agréé le 7 juillet 2016.

Au regard des faibles avantages proposés dans la convention, **FO** conseille de discuter ou de négocier des améliorations par accord d'entreprise.
⚠ Aujourd'hui avec la loi travail et les ordonnances Macron, il faut être très vigilant sur le contenu des accords d'entreprise. Un accord d'entreprise proposé par les employeurs peut-être moins favorable que ce que prévoit la convention collective.

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.

À 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 de conciliation et concertation n°21/2017 du 30 mars 2017
L'employeur organise au minimum 8 h 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 40 h 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 Social et Économique, s'il existe, au moins une fois par an.

Pour **FO**, il faut donner un avis sur cette consultation et nous devons déterminer une durée Nos élus doivent ouvrir la négociation sur ce point-là.
FO constate que certains conseils départementaux, pour élaborer les plans d'aide, utilisent des barèmes qui découpent à la minute les tâches à réaliser. Nous dénonçons fermement cette pratique totalement arbitraire qui ne permet pas d'accomplir correctement sa mission.

Article 5. Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Position **FO** : Le temps de travail EFFECTIF (10 h) inclus tous les temps nécessaires à l'accomplissement de notre mission : les heures travaillées, les temps de déplacement et également les temps de trajet. Une décision de la cour européenne (CJUE du 15 sept. 2015) précise que les temps de trajets (domicile- 1er client/ dernier client - domicile) doivent être indemnisés par l'employeur.
Consulter les articles 20.1 à 3 de l'accord de modulation du temps de travail du 30 mars 2006 disponible en annexe.

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.

Dans la limite maximale hebdomadaire de 48 h (impossible de faire plus de 48h / semaine).
Temps plein (pour notre secteur le temps plein est de 35 h semaine … si le salarié à temps partiel atteint le temps plein requalification en temps plein L-3123-17
Consulter l'accord de modulation du temps de travail du 30 mars 2006 (en annexe) pour connaitre les limites hautes et basses de travail.

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 Social et Économique, s'il existe.

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.

Attention, pour les petits contrats de travail, pour percevoir des indemnités journalières suite à un arrêt de travail, vous devez avoir travaillé 150 heures sur les 3 derniers mois.
C'est pourquoi **FO** revendique le temps plein et le CDI !!!

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 Comité Social et Économique, s'il existe.

D'après l'article L3123-4-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2.

Article 11. Durée du travail et femmes enceintes

Modifié par l'avenant 59-2023

Les conditions de travail des femmes enceintes seront systématiquement étudiées afin d'en limiter la pénibilité.

En outre, 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 également aux salariés à temps partiel, au prorata de leur temps contractuel de travail.

Chaque salariée en sera informée individuellement dès que l'employeur aura connaissance de l'état de grossesse.

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

Modifié par l'Avenant 24-2016 du 27 janvier 2016 agréé le 7 juillet 2016.

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 de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
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 de conciliation et d'interprétation – Avis n° 04/2013 du 15 mai 2013
Tout salarié à temps plein ou à temps partiel doit bénéficier de 2 jours de repos hebdomadaire. La DT a précisé dans une circulaire du 21 avril 1994 (n°94-4 – BOMT 949 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.

Le repos hebdomadaire est obligatoire pour tous les salariés.
Ces jours de repos sont des journées entières (24 h). L'employeur n'a pas la possibilité de les fractionner en ½ journées.
Les deux jours de repos hebdomadaires ne sont pas forcément consécutifs, et doivent inclure en principe le dimanche.
Le code du travail prévoit qu'on ne peut pas travailler plus de 6 jours semaine (Article. L.3132-1 du code du travail).
La définition de la semaine ne se définit pas obligatoirement en semaine civile (du lundi au dimanche).

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation du 20 décembre 2007.
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 166-2 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.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n°20/2017 du 30 mars 2017
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 Titre 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 de conciliation et d'interprétation – Avis n° 05/2013 du 25 juin 2013

Les salariés doivent bénéficier d'une pause non rémunérée d'une durée minimale : d'au moins 20 minutes, après au maximum 6 heure de travail continu ; les jeunes travailleurs (16-18 ans) bénéficient de 30 minutes de pause dès qu'ils dépassent les 4 heures 30 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 demandés durant ces pauses au salarié en cas de nécessité ; notamment pour des motifs de sécurité (Cassation. 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 leur pause 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 besoin.

Les temps de déplacement sont à inclure dans les 6 heures consécutives. Cf. le PRESTO n° 93 : la durée de travail www.fnasfo.fr

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.

Pour **FO** : il faut vérifier que les 3 propositions soient faites dans le contrat de travail. Vérifier que le choix de la proposition ne soit pas imposé par l'employeur et subi par le salarié.
FO constate que ce sont les employeurs qui choisissent et appliquent la contrepartie qui leur convient unilatéralement.
Les élus doivent se saisir de ce sujet pour vérifier que le choix est bien donné à chaque salarié et éventuellement proposer une renégociation dans un avenant.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n° 14-2015 du 1erjuillet 2015

L'article Titre V-13 est dérogatoire à l'article L.3123-16 et L3123-30 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 ;
- 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 supérieures à 5 heures sauf exceptionnellement pendant 5 jours sur deux semaines.

L'employeur doit présenter au salarié les trois contreparties prévues à l'article Titre 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 h 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 supplémentaire 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 8 h à 10 h chez Mme A
- De 13 h à 14 h 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 Mme 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.

En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée sur le choix de la contrepartie, l'employeur ne peut pas pratiquer plus d'une coupure par jour. L'article L3123-16 est remplacé par le nouvel article L3123-30.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n° 16-2015 du 10 décembre 2015
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.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n°47/2021 du 1er juillet 2021
L'article Titre 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 années 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

Modifié par l'Avenant 76-2026 agréé. En cour d'extension.

Les déplacements des personnels d'intervention, pour se rendre d'un lieu d'exécution du contrat de travail vers un autre lieu d'exécution du contrat, font partie intégrante de leur exercice professionnel. Le temps et les frais de déplacement sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

Article 14.1. Les temps de déplacements

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.

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.

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 énuméré 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 sur la base du réel effectué.
Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

Pour **FO**, des véhicules de services, pourraient répondre à la gestion des INDEMNITES KILOMETRIQUES et supprimer tous les kms non indemnisés laissés à la charge des salariés.
Un carnet de bord a été mis en place afin de pouvoir comptabiliser tous les frais engagés pour effectuer notre mission et ceux qui sont remboursés par notre employeur ! Demandez-le !

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013

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 entrent 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 de conciliation et d'interprétation – Avis n° 09/2014 du 30 janvier 2014

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 de conciliation et d'interprétation – Avis n°23/2017 du 23 mai 2017

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 de100 % le 1er mai.

Article 14.2. Les frais de déplacement

Modifié par l'Avenant 76-2026 agréé. En cour d'extension.

Article 14.2.1. Modalités de déplacement

Les salariés d'intervention de la Branche effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisque, en grande majorité, ils interviennent aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée

Différentes modalités de déplacement des professionnels sont envisageables :

- En priorité, la mise à disposition de véhicules de service ou de fonction. Dans une perspective d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, levier d'attractivité et de fidélisation des salariés, les employeurs sont incités à déployer une flotte de véhicules pour la réalisation des déplacements professionnels.
- Les employeurs veilleront, lorsque cela est possible, à ce que cette flotte soit constituée en priorité de véhicules à faible, voire très faible, niveau d'émission de gaz à effet de serre.
- L'utilisation des moyens de transport en commun,
- À défaut, l'utilisation par le salarié de son véhicule personnel.

La prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la Branche.

Article 14.2.2. Indemnisation des frais de déplacement

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.

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.

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 kilomètres sur la base du réel effectué.
Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

FO réclame le retrait de la notion de demi-journée qui supprime des indemnités kilométriques aux salariés.

FO réclame l'application du barème fiscal en cours à tous les kilomètres parcourus dès le départ du domicile du salarié, jusqu'au retour à son domicile, à la fin de la planification de sa journée de travail.

a) 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 dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps qui utilisent, à titre professionnel, les transports en commun ou qui recourt à un service public de location de vélos, 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 d'intervention dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le titre de transport ou la location du vélo, à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100% de l'abonnement du salarié.

b) Utilisation par le salarié de sa voiture personnelle

Les salariés amenés à faire usage de leur voiture personnelle, au sens de la doctrine fiscale, pour les besoins du service perçoivent **une indemnité de 0,40 € par kilomètre parcouru.**

La décomposition du montant de cette indemnité kilométrique est la suivante pour un véhicule thermique :

Décomposition	Pourcentage	Montant en €
Amortissement	30,00 %	0,12
Érosion prix d'achat	2,50 %	0,01
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	17,50 %	0,07
Garage (entretien)	10,00 %	0,04
Carburant	35,00 %	0,14
Entretien (lavage)	2,50 %	0,01
Garage (local)	2,50 %	0,01
Total	100,00 %	0,40€

La décomposition du montant de cette indemnité kilométrique est la suivante pour un véhicule électrique :

Décomposition	Pourcentage	Montant en €
Amortissement	42,50 %	0,17
Érosion prix d'achat	5,00 %	0,02
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	20,00 %	0,08
Garage (entretien)	7,50 %	0,03

Recharge électrique	17,50 %	0,07
Entretien (lavage)	2,50 %	0,01
Garage (local) + Ligne Borne	5,00 %	0,02
Total	100,00 %	0,40 €

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

c) Utilisation d'un deux-roues à moteur (cyclomoteurs, vélomoteurs et motocyclettes) : 0,16 € / Km.

d) Utilisation d'un quadricycle léger à moteur (Voiturette ou véhicule sans permis)

0,16€ / Km. Cette indemnité kilométrique a la même décomposition que pour les véhicules thermiques ou électriques.

e) Utilisation d'un vélo ou d'une trottinette électrique : 0,10€ / Km

Dans les cas visés aux b), c), d) et e) les salariés doivent justifier avoir souscrit une police d'assurance couvrant le risque d'utilisation professionnelle de leur véhicule ou deux-roues et ne peuvent prétendre à une indemnité de l'employeur ou son représentant pour tout dommage subi ou responsabilité encourue à ce titre.

Article 14.3. Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels

Le salarié peut également 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 entraine 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.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 03/2013 du 15 mai 2013
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.

Pour **FO**, c'est un leurre dans son contenu ! Nous ne sommes pas signataire de cet avenant. Attention, il intègre une clause dite « suspensive » qui prévoit que le contenu de l'avenant ne sera applicable que si le Conseil Départemental décide de financer les temps et frais de déplacement.

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'État et les conseils départementaux. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.
Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État 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.

Commission de conciliation et d'interprétation : avis 11/2015 du 24 mars 2015
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 cotisations 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.

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 Social et Économique, s'il existe.

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.

Pour **FO** tous les frais engagés par le salarié pour l'exercice de sa mission doivent être pris en charge par l'employeur :

- Les frais de trajet,
- Les frais de déplacement,
- Les frais liés à l'assurance.

Attention le transport de personne n'est pas pris en compte dans l'INDEMNITÉ KILOMETRIQUE ! article 14.3 et cette « surprime » facturée par l'assureur doit être prise en charge par l'employeur. Cf. PRESTO 95 : l'utilisation par le salarié de sa voiture personnelle dans le cadre de son activité professionnelle www.fnasfo.fr

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

Modifié par l'avenant 43-2020

À l'exception du 1er 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

Modifié par l'avenant 67-2024 – Extension 3/10/2026

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. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme tout autre période de travail effectif.

Le secteur d'intervention doit être mentionné dans le contrat de travail.
Vous devez veiller au respect, par l'employeur :

- De l'amplitude,
- Du nombre de coupures (3) et de leurs durées maximales (5 h),
- De la pause si la durée de travail est supérieure à 6 heures consécutives.

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.

Attention cet article est en lien avec la planification au trimestre. Nous devons éviter que l'employeur détourne la possibilité de refus du salarié d'intervenir un dimanche, en déplaçant, avant ou après le dimanche initialement planifié. Dans cette situation le salarié ne peut jamais utiliser cet article. Exemple : dans le cas du roulement d'un dimanche travaillé sur 2 : la possibilité de refuser de travailler un dimanche planifié sur2 permet d'avoir 3 semaines sans dimanche travaillé.

LES TEMPS D'ASTREINTE

La mise en place d'astreinte doit s'accompagner d'outils indispensables à sa mise en place. Il faut que l'employeur mette à disposition des salariés : téléphone, ordinateur … permettant de joindre le salarié 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.

Pour **FO** :
- le salarié ne peut pas être de repos et d'astreinte
- il est impossible de mettre le salarié en repos apostériori

Le salarié d'astreinte doit avoir sa période de repos quotidien respectée s'il a travaillé.

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. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme tout autre période de travail effectif.

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. Il est rappelé que les intervenants positionnés en Degré 1, Échelon 1 ne sont pas habilités à assurer les actes essentiels de la vie quotidienne, y compris lorsqu'ils sont 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.

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 :

- 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

Modifié par l'avenant 43-2020

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

Pour **FO**, le travail de nuit est une organisation de travail qui ne doit pas être prise à la légère. Les impacts sur la santé et la désorganisation la vie privée des salariés sont réels. Toutes les études montrent les impacts négatifs sur la santé du travail de nuit. Tout ce chapitre ne protège en rien le salarié.

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

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 à 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'usager 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 Titre 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 Comité Social et Économique 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 CSSCT, ou à défaut le Comité Social et Économique 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 10ème 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 référant 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.

Article 32. Contrepartie de la sujétion du travail de nuit

Article 32.1. Rémunération

Modifié par l'avenant 43-2020

Pour les travailleurs de nuit chaque heure effectuée est assimilée à du 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

Modifié par l'avenant 43-2020

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 à repos compensateur du présent article ainsi qu'à l'ECR lié au travail du dimanche et jours 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. À 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 35. 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'AMENAGEMENT 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 dans les textes conventionnels de la Branche, ou par accord d'entreprise.
L'application d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique s'il existe, et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et règlementaires.

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

*NB **FO** : Article identique à l'article 5 de l'accord de modulation du temps de travail*

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 tout moyen (ex : remise en main propre au salarié, envoi postal, mail, courrier, accès dématérialisé, …). Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution. L'employeur qui choisit de remettre ce planning en main propre doit planifier ce temps et le rémunérer comme toute autre période de travail effectif.

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 dû 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. *L3123-24*
- **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.

InFO : autrement dit, les salariés qui n'ont pas signé un engagement pour accepter les interventions d'urgence n'ont aucune obligation d'accepter les modifications de planning inférieure à 4 jours. **Relire les clauses mentionnées dans votre contrat de travail.**
InFO : conserver, lire et relire son contrat de travail afin d'en connaitre le contenu.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 19/2016 du 29 janvier 2016
L'article 37 du Titre V 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 de conciliation et d'interprétation – Avis n°37/2019 du 9 juillet 2019
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. 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 dans un délai de prévenance 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 rémunéré.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n°46/2021 du 4 mars 2021
L'article 37.V de la CCN BAD précise que « la notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, 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.

- Attention au respect de la notion de l'acte essentiel dans le remplacement d'urgence : ce qui apparaît vital pour la personne aidée ! à défaut de définition claire dans la CC, voir le guide paritaire de l'accord de modulation qui mentionne toutes les activités auprès de l'usager, article 5.
- Seulement dans les cas de remplacements prévus dans l'article 37

La télégestion.
L'employeur peut choisir pour la planification un outil de télégestion. Cet outil rassemble un logiciel de planification et un système de contrôle (pointeuse, badges). Plusieurs systèmes de « télégestion » existent et nécessitent, pour tout ou partie de son fonctionnement, d'une connexion téléphonique et/ou Internet. Parfois c'est le téléphone de l'usager qui est utilisé pour communiquer l'heure d'arrivée et de départ du domicile mais fréquemment l'employeur donne un nouvel outil de travail à l'intervenant à domicile : un téléphone professionnel. Comme dans tous les secteurs ou le salarié est en possession d'un téléphone des règles et des devoirs s'imposent à l'employeur comme au salarié. Des textes et précisions existent voir la CNIL.
Pour FO, ces précisions doivent faire l'objet d'une discussion avec les élus ou d'une négociation (accord d'entreprise).

- Respect de la vie privée (éteindre le téléphone à la fin des interventions), si l'employeur insiste sur le fait de laisser le téléphone allumé cela correspond à une astreinte et donc une rémunération en tant que telle …
- Respect des délais conventionnels de prévenance pour les remplacements

Article 38. Planning effectivement accompli

Lorsque le salarié s'est vu remettre un planning prévisionnel d'intervention, conformément aux alinéas 2 et 3 de l'article 37 ci-dessus, le planning des intervention effectivement réalisées sur le mois écoulé lui est transmis sur simple demande de sa part, dans un délai raisonnable eu égard aux contraintes de gestion de la paie et par tout moyen (ex : remis en main propre, envoi postal, mail, accès dématérialisé).
Sauf précisions contraintes à ce sujet, la demande du salarié est formulée pour une durée indéterminée. S'il souhaite mettre fin à cette remise mensuelle, il en informe son employeur selon les mêmes modalités.

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

Modifié par l'Avenant 24-2016 du 27 janvier 2016 agréé le 7/07/2016 publié au JO du 21/07/ 2016.

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 règlementaires.

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 règlementaires.

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. À 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.
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.

À 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

Modifié par l'Avenant 24-2016 du 27/01/2016 agréé le 7/7/2016 publié au JO du 21/7/2016
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 règlementaires.

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. À 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 Social et Économique, 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 règlementaires. 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) ;
- 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

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 Technicien - Agent de Maîtrise, telles que définies au titre III du présent texte et notamment :

- Agent à domicile / Employé à domicile / Auxiliaire de vie
- Agent polyvalent ;
- Auxiliaire de puériculture
- Éducateur 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.
À 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.
Le salarié peut demander 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 CDII ont la faculté de prendre leurs heures de délégation mensuelles pendant les périodes non travaillées.
Les salariés en CDII 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 Épargne Temps

Article 54. 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.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 17/2015 du 10 décembre 2015
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 demandé par le salarié.

Article 55. Alimentation du Compte Épargne Temps (CET)

Le CET peut être alimenté en temps ou en argent.

Article 55.1. Alimentation en temps

a) À 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) À 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 Épargne 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 Épargne 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.

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

À l'occasion de l'utilisation de son CET, le salarié peut choisir entre deux modalités de rémunération :

- L'indemnisation versée à hauteur du nombre de jours de congés acquis et / ou utilisé. 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

À 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 Épargne Temps

Conformément aux dispositions légales, afin de limiter les droits affectés dans un CET, or 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

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 :
- 1er 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 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

Modifié par l'Avenant 47-2021

Notre priorité est la formation diplômante qui permet une reconnaissance salariale. Nous réclamons des moyens supplémentaires pour développer la formation dans notre secteur qui répondrait aux besoins de salariés qualifiées.

⚠ Attention à ne pas faire des formations internes qui vont développer des compétences sans vous permettre d'avoir une augmentation de salaire.
Le développement de compétences non reconnu par diplôme n'oblige pas à faire des actes pour lesquels je ne suis pas diplômée.
⚠Attention aux glissements de tâches

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.

Pour **FO,** il est inadmissible que les fonds de la formation des salariés servent à la formation des bénévoles de structures.

Une politique ambitieuse de la Branche autour de la modernisation et de 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'État.

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 :

- 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 tant 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 OPCO de plein exercice 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

OPCO : Organisme Paritaire Collecteur collecte et finance les actions de Formation Professionnelle Continue. De plus, aujourd'hui, UNIFORMATION, l'OPCO de la BAASSD, géré paritairement (donc pour moitié par des représentants employeurs, pour moitié représentants de salariés) propose le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) pour les salariés, sur simple demande auprès de sa Délégation Régionale.

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

Afin de permettre aux salariés de promouvoir et d'améliorer de façon permanente leur qualification et d'assurer une sécurisation de leurs parcours professionnel 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 Évolution Professionnelle (CEP), la VAE et sur les dispositifs d'accès à la formation, dont e 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 SALARIÉS

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 dont les emplois
Des diplômes permettant d'accéder 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 le personnel d'encadrement lors des réunions de personnel ou lors de l'entretien professionnel :
- À favoriser les bilans de compétence,
- À diffuser des informations, sur :
  - Les possibilités de parcours de formation pour l'ensemble du personnel grâce notamment aux outils produits par la Branche ;
  - Les passerelles entre les diplômes, ainsi que sur les dispositifs de VAE, de CPF et de CEP ;
  - 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.

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 retenues 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.

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 ans 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.

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

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, soit pour être accompagné dans la procédure de préparation de cette validation.

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.
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 de 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) DÉVELOPPER LE RÔLE 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 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.
En matière de rémunération, il sera fait application des dispositions légales.

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.

Par ailleurs, comme tout nouvel embauché, les stagiaires bénéficieront des mêmes modalités d'intégration.

Article 13. Fonction tutorale

Les structures sont encouragées à 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.

Aucun moyen n'a été donné à la fonction tutorale ce qui montre bien le peu d'intérêt à cette fonction. Rien n'est prévu pour une réelle valorisation des missions du tutorat.

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 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 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'UDESS (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 règlementaires 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 ;
- 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 :
    - 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 » ;
    - Le cas échéant, les actions de DPC (Développement Professionnel Continu) pour les professionnels qui y sont soumis conformément aux dispositions légales ;
    - En cas d'introduction de nouvelles technologies ;
    - Au titre des dispositions légales en matière de sécurité et de santé ;
    - 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.

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 invitent les structures à prévoir par accord d'entreprise les contreparties mises en œuvre pour compenser les 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.

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. À 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 à la 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.

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. Abondement du 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

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 1er 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 handicapées ;
- 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.

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.

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.

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'OPCA, pour l'ensemble des qualifications prévues par les dispositions légales et réglementaires si celles-ci le nécessitent.

Article 19.4. Rémunérations

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 minimale prévue par la présente convention.

Les salariés sous contrat de professionnalisation bénéficient également des Éléments 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 20.1. Principes généraux et bénéficiaires

Avenant 2-39 du 14 juin 2022 et Avenant 58 du 19 juin 2023

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. 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'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) – RNCP 36004
- Le Titre d'assistant de vie aux familles (titre ADVF) – RNCP 35506
- Le Diplôme d'État d'Aide-Soignant (DEAS)- RNCP 35830

- Le Diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF) -RNCP 4503
- Le Diplôme d'État d'infirmier (DEI) – RNCP 8940
- Le Titre Professionnel Responsable et Coordinateur de Services à Domicile (RCSAD) – RNCP 35993

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)-RNCP 12296
- Bac pro Services aux Personnes et Aux Territoires (SAPAT) – RNCP 36788
- Le BEPA, option économie familiale et rurale – RNCP 2369
- Le CAP Agricole Services Aux Personnes et Vente en Espace Rural (SAPVER)- RNCP 25085
- Le CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) – RNCP 28048
- Le CAP Assistant Technique en Milieu Familial et Collectif (ATMFC) – RNCP 2817
- Le Titre Complet Employé Familial - RNCP 34692
- Le Brevet d'aptitudes professionnelles d'Assistant Animateur Technicien de la jeunesse et des sports (BAPAAT) -
- La Mention Complémentaire Aide à domicile (MCAD)- RNCP 718
- Le Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DE AP) RNCP 35832
- Le Diplôme d'État de moniteur éducateur (DE ME) RNCP 492
- Le Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) RNCP 34827
- Le Diplôme d'État d'éducateur spécialisé (DE ES) RNCP 34825
- Le Diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DE CESF) RNCP 34826
- Le BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) RNCP 36939
- Le certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) RNCP 36836
- Le Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES). RNCP 36838

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 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 1er et 2ème alinéa du présent article.

Article 20.3. Durée de la Pro-A

Conformément à l'article L. 6325-12 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 (critères non cumulatifs) les publics visés ci-dessous :

- Les salariés dont le niveau de qualification est inférieur ou égal au niveau 4 (Baccalauréat) ;
- Les salariés de 40 ans et plus ;
- Les salariés disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Par ailleurs, 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 visant l'une de ces certifications professionnelles suivantes :

- Diplôme d'État de technicien(ne) de l'intervention sociale et familiale (TISF) – RNCP 4503 ;
- Diplôme d'État d'aide-soignant(e) (AS) – RNCP 35830 ;
- Diplôme d'État d'infirmier(e) (IE) – RNCP 8940 ;
- Titre d'assistant(e) de vie aux familles (ADVF) – RNCP 35506 ;
- Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (AES) – RNCP 36004 ;
- Bac pro services aux personnes et aux territoires (SAPAT) – RNCP 36788 ;
- BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social (SP3S) – RNCP 36939 ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE) – RNCP 28048 ;
- Mention complémentaire aide à domicile (MCAD) – RNCP 718 ;
- Diplôme d'État auxiliaire de puériculture (DE AP) – RNCP 35832 ;
- Diplôme d'État de moniteur éducateur (DE ME) – RNCP 492 ;
- Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants (DE EJE) – RNCP 34827 ;
- Diplôme d'État de conseiller en économie sociale et familiale (DE CESF) – RNCP 34826 ;
- Titre professionnel responsable et coordonnateur de services à domicile (RCSAD) – RNCP 35993 ;
- Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) – RNCP 36836.

Pour les publics spécifiques, cette durée peut être portée à 36 mois conformément aux dispositions légales.

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 règlementaires applicables au moment du départ en formation.

Cette prise en charge couvre tout ou partie :

- Des frais pédagogiques ;
- Des frais annexes ;
- De la rémunération 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 21.4. Rémunération des salariés sous contrats de professionnalisation

Modifié par l'avenant 56-2023

Dans le but de rendre attractif le secteur par voie d'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 %	

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.

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 à l'acquisition d'une certification.

L'accès à la fonction de tuteur/maître d'apprentissage suppose 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'une année d'exercice d'une activité professionnelle 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.

À 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 et d'expérience et de formation, conformément à l'article 13 du présent texte.

La fonction tutorale a pour objet de :

- 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 préparation et 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 préparation et 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 maitre d'apprentissage inscrite au RNCP ou au répertoire spécifique ;

CHAPITRE 3 : LES PRIORITES 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 :

- 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 II et I) conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- 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 maitres d'apprentissage ;
- Favoriser les formations permettant de prévenir et d'agir sur les risques professionnels notamment liés à la pénibilité et aux Risque 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 continuelle 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 créées au sein de l'Économie sociale.

Article 26.2. Objectifs

Les objectifs de cet observatoire sont notamment de :

- 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.
- De mettre en œuvre les priorités annuelles tant en termes de publics que de formations,
- 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 ;
- 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 de la loi du 5 mars 2014 les structures relevant du champ du présent 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 11salariés
- 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 les cofinancements et les 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 32. 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.
À 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.

À consulter ici

TITRE VII. GARANTIES SOCIALES, MAINTIEN DE SALAIRE, PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

CHAPITRE 1. MAINTIEN DE SALAIRE ET PRÉVOYANCE

A. MAINTIEN DE SALAIRE

Article 1. Garantie Maintien de salaire

Modifié par l'Avenant 29-2016 signé le 3 novembre 2016, agréé le 23/02/2017 et étendu le 28/04/2017.

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. À 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.

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

Article 1.4. Montant des prestations

Modifié par l'avenant 73-2025

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.

La garantie « maintien de salaire » comprend également le remboursement des charges sociales patronales évaluées forfaitairement à 8 % 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.

Article 1.6. Durée de la garantie

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).

B. PRÉVOYANCE

Il existe un fonds social de la Branche. Renseignez-vous auprès de votre assureur (voir annexe brochure « fonds social »).

Article 2. Garantie incapacité temporaire.

Modifié par l'Avenant 29-2016 signé le 3/11/2016, agréé le 23/02/ 2017 et étendu le 28/04/ 2017.

À compter du 1er 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 suivants le mois concerné. À 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 31ème jour d'arrêt de travail continu.

Article 2.4. Durée du service des prestations

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être versées au-delà du 1095ème jour d'arrêt de travail.

Article 2.5. Montant des prestations

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.

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

Modifié par l'avenant 73-2025

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 1ère catégorie :
Le montant de la rente est égal aux 3/5ème du montant de la rente retenue pour la 2ème catégorie ou la 3ème catégorie.

b) En cas d'accident du travail ou maladie professionnelle avec un taux d'IPP au moins égal à 33 % et inférieur à 66 % :
Le montant de la rente est calculé comme suit : (R x N) / 66 % (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité 2ème catégorie et N le taux d'incapacité permanente déterminée par la Sécurité sociale)

c) En cas d'invalidité de 2ème Catégorie, de 3ème catégorie, ou d'accident du travail, ou de maladie professionnelle avec un taux d'IPP supérieur ou égal à 66 %.

Le montant de la rente est égal à **75 %** du salaire de référence.

Dans tous les cas, 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. Clauses 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 sautait excéder 100 % de son salaire net mensuel.

Article 4.3. Revalorisation des prestations

Les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées chaque année au 1er juillet. Le taux de la revalorisation est défini par les partenaires sociaux réunis en CPPNI. Il est retranscrit dans un compte rendu de la CPPNI et publié sur le site Internet de la Branche.

La première revalorisation des prestations incapacité et invalidité sera mise en œuvre au plus tôt au-delà du 181ème jour d'arrêt de travail.

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 3ème 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 chaque année, au 1er juillet. Le taux de la revalorisation est défini par les partenaires sociaux réuni en CPPNI. Il est retranscrit dans un compte rendu de la CPPNI et publié sur le site Internet de la Branche

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 18ème anniversaire,
Jusqu'au 26ème 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 26ème 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'invalide 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 18ème anniversaire, sans condition.
- Du 18ème jusqu'à leur 26ème 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 établissement 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 7.1. 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 7.2. 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 1095ème 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

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

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

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 bénéficiaire 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 prévoyance 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 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 11 du Titre VII.

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 11.1. Cotisation et répartition des cotisations

Modifié par l'avenant 55/2022.
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
Maintien de Revenu (Avec 8 % charge patronale)	1,51 %	-	1,51 %
Incapacité	-	1,12 %	1,12 %
Invalidité	1,47 %	0,35 %	1,82 %
Décès	0,29 %	-	0,29 %
Rente Éducation	0,08 %	-	0,08 %
Maintien garantie Décès	0,02 %	-	0,02 %
Mutualisation (Passif)	0,03 %	-	0,03 %
TOTAL	3,61 %	1,57 %	5,18 %

Cotisation additionnelle finançant la portabilité

Portabilité	0,21 %	0,10 %	0,31 %

FO : au 1er juin 2021 : Montant à voir apparaître sur votre fiche de paie, la part « salarié » sur la ligne « complémentaire incapacité, invalidé, décès » : 1,48 % de votre salaire brut.

La Tranche 2 (T2) est limitée à 4 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS).
Cette cotisation spécifique fera l'objet d'une négociation à l'issue de deux années d'application.

Article 11.2 (réservé). Article 11.3 (réservé)
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.

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 Comité Social et Économique 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 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.

À 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.

À 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

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 12 du Titre VII 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.

Article 15. La Commission Paritaire Nationale de Suivi du régime de prévoyance

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

Pour FO, la part importante que prend aujourd'hui la complémentaire santé résulte de la destruction de la sécurité sociale par les gouvernements successifs. La solidarité à l'origine de notre sécurité sociale « cotiser suivant ses moyens et se soigner suivant ses besoins » est totalement inversé et devient aujourd'hui « cotiser suivant ses besoins et se soigner suivant ses moyens ».
Exemple : Suite à une intervention dentaire, après remboursement de la sécurité sociale et de la mutuelle, si vous avez un reste à charge, demandez au fonds social de la Branche de vous le prendre en charge (voir téléphone et adresse en annexe « fonds social »).
En revanche, pour les contrats responsables notamment les lunettes, rien n'est pris en charge.

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

Avenant 64-2024

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.

Le régime comprend 3 niveaux de garanties ou de formules :

- Le premier niveau de garanties, dénommé ci-après « base prime », constitue le régime conventionnel de remboursement des frais de santé obligatoire dont bénéficient les salariés de la Branche.

- En complément, les garanties peuvent être améliorées par l'accès à des formules additionnelles, respectivement dénommées ci-après « Confort » et « Confort plus » dans les conditions prévues aux articles 18.1 et 18.2 ci-après.

Les entreprises de la Branche pourront, si elles le souhaitent en adapter les dispositions dans les conditions prévues aux alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a) du présent Titre.

Dans tous les cas, le total des remboursements du régime de base de la sécurité sociale, du présent régime complémentaire et de tout autre régime auprès d'un organisme complémentaire ne peut excéder le montant des dépenses réellement engagées et dûment justifiées. »

Article 17. Les bénéficiaires de la garantie

Article 17.1. Bénéficiaires à titre obligatoire

Modifié par l'avenant 60-2023

L'affiliation des salariés au régime obligatoire de base, elle 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

Modifié par l'avenant 64-2024

Les dispenses d'affiliation 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 d'embauche :

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 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) qui doit être justifiée par tout document, cesse à la date à laquelle le salarié perd le bénéfice de cette aide ou de cette couverture complémentaire ; Cette faculté de dispense s'exerce 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 cette dispense d'affiliation.

D. Les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties, 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 ;

E. À 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 sixième alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale.

Pour un salarié ayant droit, la dispense d'affiliation peut prendre effet :

- À tout moment si la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
- Uniquement au moment de leur embauche ou à la date à laquelle entre en vigueur la couverture dont bénéficie son conjoint également salarié et qui prévoit la couverture de ses ayants droit à titre facultatif

F. 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

Il est rappelé que ces cas de dispense s'exercent dans le respect des textes en vigueur et sous réserve de justificatifs.

Pour l'application de ces cas dérogatoires, l'employeurs a l'obligation de propose aux salariés visés ci-dessus, l'affiliation au régime de remboursement frais de santé et 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 parmi les cas 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. 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 cesseront de justifier de leur situation.

En outre, aucune autre dispense d'affiliation ne peut être accordée.

Article 17.3. Versement Santé

Art. ajouté par l'Avenant 30-2016 signé le 3/11/2016, agréé le 1/03/2017 et étendu le 28/04/2017.

Conformément à l'article L.911-7-1 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier du versement santé des 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 règlementaires 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 CMU-C, 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 d'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

Avenant 64-2024

Deux niveaux de couverture optionnels, proposant des améliorations de garanties au-delà de régime minimum obligatoire conventionnel « Base prime », sont proposés aux entreprises : ces couvertures additionnelles et optionnelles sont respectivement dénommées ci-après « Confort » et « Confort plus ».

Les entreprises pourront souscrire librement à ces niveaux optionnels dans le cadre d'une adhésion collective obligatoire.

Les salariés ont également la possibilité d'améliorer leur niveau de couverture en adhérant, à titre individuel, à l'une de ces options supplémentaires facultatives, lorsque celles-ci ne sont pas mises en place par adhésion obligatoire ».

Article 18.1. Amélioration collective

Les structures peuvent mettre en place un régime collectif obligatoire plus favorable que le régime « Base prime » ; dans le respect des dispositions des alinéas 4 à 6 de l'article 28.2 a) du présent Titre.
Ainsi, les formules conventionnelles « Confort » ou « Confort Plus » peuvent notamment être souscrites par chaque entreprise de la Branche, à titre de régime collectif obligatoire au sens de la

loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et dans les conditions prévues à l'article L911-1 du code de la Sécurité sociale.

Comme la « Base prime », elles répondent aux critères de régime solidaire et responsable au sens de la règlementation sociale et fiscale.

Article 18.2. Amélioration individuelle

Selon le niveau du régime mis en œuvre au sein de l'entreprise à titre collectif et obligatoire, chaque salarié bénéficiaire du régime de base peut améliorer sa couverture, frais de santé à titre facultatif et individuel, en souscrivant à l'une des formules « Confort » et « 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 fiançant l'amélioration de la couverture frais de santé du salarié est à la charge exclusive de ce dernier. Elle doit être payée à l'organisme assureur.

Article 19. Extension de la garantie frais de santé aux ayants droit du salarié

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 :

- 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 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 1er 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 :

- 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 28-1 du Titre VII.

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 Évin

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

Modifié par l'avenant 60-2023

Les garanties du régime complémentaire santé de la Branche sont établies sur la base de la législation et de la règlementation en vigueur au moment de sa prise d'effet. Esses seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.
Les garanties sont exprimées remboursements de la Sécurité Sociale inclus et sont présentés 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 BASE

Les articles 23.1, 23.2 et 23.3, application au 1er janvier 2026

Soins courants

Honoraires médicaux

Consultations et visites - Médecins généralistes				
- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Consultations et visites - Médecins spécialistes				
- Médecins signataires DPTM*	160 % BR	185 % BR	210 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non signataires DPTM*	140 % BR	165 % BR	190 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
Sages-femmes	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Honoraires paramédicaux

- Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Consultations de psychologues dans le cadre de MonparcoursPSy	100 % BR	100 % BR	100 % BR	Consultations de psychologues conventionnées remboursées par la Sécurité sociale
Analyses et examens de laboratoire	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Actes d'imagerie et d'échographie

- Médecins signataires DPTM*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Médecins non signataires DPTM*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Actes techniques médicaux et de chirurgie

- Médecins signataires DPTM*	120 % BR	120 % BR	120 % BR	Limité à 100 % BR hors parcours de soins
- Médecins non-signataires DPTM*	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Participation du patient sur les actes lourds	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Pour les actes techniques médicaux supérieurs à 120 €

Médicaments

-Médicaments à Service Médical Rendu* important	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* modéré	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Médicaments à Service Médical Rendu* faible	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
Pharmacie hors médicaments	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Matériel médical

- Orthopédie, accessoires, appareillage (hors matériel auditif, dentaire ou d'optique)	100 % BR	100 % BR	150 % BR	
Transport	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

AG2R Prévoyance - Institution de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale - Membre d'AG2R LA MONDIALE et du GIE AG2R -
Siège social : 14-16, boulevard Malesherbes 75008 PARIS - SIREN 333 232 270.

Optique

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).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. 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). (4) Détail du renouvellement de l'équipement

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*	
- 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 des 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 des 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 des PLV*	Prestation appliquée lorsqu'un équipement comporte des verres de corrections différentes
- 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 des PLV*	

Équipements hors 100 % Santé - verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres(6)

- Monture adulte (16 ans et plus)(4)	70 €	100 €	100 €	Y compris Ticket Modérateur
- Monture enfant (moins de 16 ans)(4)	50 €	75 €	75 €	Y compris Ticket Modérateur
- Verre adulte (16 ans et plus)(4)	Voir grille optique	Voir grille optique	Voir grille optique	Forfait par verre et par bénéficiaire y compris Ticket Modérateur
- Verre enfant (moins de 16 ans)(4)				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	100 % BR	100 % BR	
- Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme/système antiptosis/verres iséiconiques)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Supplément pour verres avec filtres (verres de classe B)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Lentilles

- Lentilles remboursées par l'AMO	100 % BR + 2 % PMSS	100 % BR + 3 % PMSS	100 % BR + 4 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
- Lentilles non remboursées par l'AMO (y compris lentilles jetables)	2 % PMSS	3 % PMSS	4 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Chirurgie réfractive non remboursée par l'AMO	200 €	600 €	1 000 €	Forfait par an, par bénéficiaire et par œil

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	135 % BR	165 % BR	Actes soumis à des honoraires limites de facturation
- Inlay-Core	125 % BR	135 % BR	165 % BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	300 % BR	365 % BR	415 % BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170 % BR	265 % BR	315 % BR	

Panier à honoraires libres(2)

- Inlay, onlay	125 % BR	135 % BR	165 % BR	
- Inlay-Core	125 % BR	135 % BR	165 % BR	
- Autres soins prothétiques et prothèses dentaires (incisives, canines, prémolaires)	300 % BR	365 % BR	415 % BR	
- Autres prothèses (molaires - dents de fond de bouche)	170 % BR	265 % BR	315 % BR	

Soins

- Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Autres actes remboursés par l'AMO

- Orthodontie remboursée par l'AMO	275 % BR	400 % BR	450 % BR	

Actes non remboursés par l'AMO

- Soins prothétiques et prothèses dentaires pour des actes codés dans la CCAM, parodontologie(3), orthodontie	Néant	Forfait de 600 € par an et par bénéficiaire	Forfait de 1000 € par an et par bénéficiaire	

Aides auditives

Aides auditives prises en charge par l'AMO - un équipement par oreille tous les 4 ans (date de délivrance) - ce délai s'étendant pour chaque oreille indépendamment.

Équipement 100 % Santé(9) - Classe I - Soumis à des prix limites de vente

- Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20e anniversaire	AMO + 100 % des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de l'AMO dans la limite des PLV	
- Aides auditives jusqu'au 20e anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)		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 20e anniversaire	570 €	900 €	1 700 €	
- Aides auditives jusqu'au 20e anniversaire ou pour les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20e après correction)	1 700 €	1 700 €	1 700 €	Y compris les personnes de 20 ans
Accessoires, entretien, piles, réparations(7)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	

Prévention - Bien-être

- Actes de prévention définie par la réglementation pris en charge par l'AMO	100 % BR	100 % BR	100 % BR	
- Vaccins antigrippe prescrits non remboursés par l'AMO	Frais réels	Frais réels	Frais réels	
- Contraception prescrite non remboursée par l'AMO	2,5 % du PMSS	2,5 % du PMSS	3,5 % du PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire.
ostéopathie et autre médecine douce* (si consultations pratiquées par un professionnel de santé titulaire d'un diplôme d'Etat reconnu dans sa spécialité et recensé au répertoire ADELI ou RPPS ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	20 € par séance avec un maximum de 2 séances par année civile	35 € 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	100 % BR	100 % BR	
- Forfait hébergement et transport	100 % BR	100 % BR + 10 % PMSS	100 % BR + 10 % PMSS	Forfait par an et par bénéficiaire
Maternité				
- Allocation naissance	5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS	Naissance d'un enfant déclaré

Fonds social

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...
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. 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 œuvre.

* Acupuncture, Aromathérapie, Chiropractie, Chromo-thérapie, Consultation obésité, Diététique, Drainage lymphatique, Ergothérapie, Etiopathie, Homéopathie, Hypnothérapie, Kinésithérapie, Mésothérapie, Méthode Mézières, Microkinésithérapie, Naturopathie, Nutritionniste, Oligothérapie, Ostéopathie, Pédicurie, Phlébologie Dermatologie laser, Phytothérapie, Podologie, Psychologie, Psychomotricité, Reflexologie, Shiatsu, Sophrologie, Tabacologie, Thérapie manuelle.

Grille optique - Verres et/ou monture Classe B - Tarifs libres

Verres Unifocaux / Multifocaux / Progressifs	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre de classe B					
			Base	Confort	Confort Plus	Base	Confort	Confort Plus
			Adulte et enfant de 16 ans et +			Enfant - 16 ans		
Unifocaux	Sphérique	SPH de – 6 à + 6(*)	50 €	70 €	85 €	38 €	54 €	67 €
		SPH < à -6 ou > à + 6	92 €	130 €	160 €	81 €	115 €	141 €
	Sphéro cylindriques	SPH de – 6 à 0 et CYL ≤ + 4	54 €	76 €	94 €	43 €	61 €	75 €
		SPH > 0 et S ≤ + 6	54 €	76 €	94 €	43 €	61 €	75 €
		SPH > 0 et S > + 6	88 €	124 €	152 €	76 €	108 €	133 €
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	88 €	124 €	152 €	76 €	108 €	133 €
		SPH de – 6 à 0 et CYL > + 4	97 €	137 €	168 €	86 €	122 €	150 €
Progressifs et multifocaux	Sphériques	SPH de – 4 à + 4	116 €	164 €	202 €	105 €	149 €	183 €
		SPH < à -4 ou > à + 4	126 €	178 €	218 €	114 €	162 €	200 €
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	126 €	178 €	218 €	114 €	162 €	200 €
		SPH > 0 et S ≤ + 8	126 €	178 €	235 €	114 €	162 €	200 €
		SPH de – 8 à 0 et CYL > + 4	135 €	191 €	235 €	124 €	176 €	216 €
		SPH > 0 et S > + 8	135 €	191 €	235 €	124 €	176 €	216 €
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	135 €	191 €	235 €	124 €	176 €	216 €

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

Abréviations :

AMC : Assurance Maladie Complémentaire (part Mutuelle).
AMO : Assurance Maladie Obligatoire (part Régime Obligatoire).
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 des taux applicables au régime général.
CCAM : Classification Commune des Actes Médicaux
DPTM : Dispositif de Pratique Tarifaire maîtrisée.
HLF : Honoraires Limites de Facturation.
PLV : Prix limite de vente.
PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.
SMR : Service Médical Rendu, la notion de SMR est évaluée par la Haute Autorité de Santé.

(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 implantaire, prothétique ou endodontique.
(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 prise en charge d'un équipement.
  - 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 remboursement d'un équipement.
  - 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 visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné précédemment s'applique.

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 de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

- 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 médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.
- 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 oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.
- 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 médicaments au long cours), définies par la LPP, sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique.
- 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 équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
  - 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) différente.
(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) différente.
(7) Pour les piles la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets de 6 piles, fixé par l'arrêté du 14/11/2018.
(8) Équipements de Classe I, tels que définis réglementairement.
(9) Équipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

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 des garanties

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.

Avis de la commission de conciliation et de de concertation n°26/2017 du 19/12/2017
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

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 Évin visés à l'article Titre 21.2 du Titre VII ;
- à la date à laquelle le salarié n'appartient plus à la catégorie du personnel définie à l'article 17.1 du Titre VII »

Forclusion
Les demandes de prestations doivent, sous peine de forclusion, être produites dans un délai maximum de 2 ans à compter de la date à laquelle le bénéficiaire peut prétendre aux prestations de gestionnaire, sauf cas de force majeure ou cas fortuit ou si le gestionnaire ne subit pas de préjudice.

Prescription
Toutes les actions dérivant des opérations mentionnées au présent régime notamment les demandes de prestations sont prescrites par 2 ans à compter de l'évènement qui y donne naissance, dans les

conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 932-13 du code de la sécurité sociale ou à l'article L 221-11 du code de la Mutualité.

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

Modifié par l'Avenant 73-2025 Agrément JO en attente d'extension

a. Formule Base prime

La cotisation « frais de santé » de la formule Base prime au profit du salarié seul est égale selon l'affiliation du salarié au régime général de la sécurité sociale ou au régime local Alsace Moselle, à :

- **1,406 %** du PMSS* TTC pour le salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale ;
- **0,912 %** du PMSS* TTC pour le salarié bénéficiaire du régime d'Alsace-Moselle.

** Pourcentage du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.* ***(En 2026 le PMSS est de 4 005 €)***

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 règlementaire de nature à dégrader les résultats du régime.

b. Formule « Confort » ou « Confort plus » collective obligatoire

En application de l'article VII 18.1, la cotisation « frais de santé » des formules Confort et Confort Plus retenues à titre collectif obligatoire au profit du salarié seul, en lieu et place de la formule Base prime, est égale à :

Régime confort :

- **1,839** % du PMSS* TTC pour le salarié relevant du régime général de la sécurité sociale ;
- **1,345** % du PMSS* TTC pour le salarié bénéficiaire du régime local d'Alsace-Moselle.

Régime Confort Plus :

- **2,106** % du PMSS* TTC pour le salarié relevant du régime général de la Sécurité sociale ;
- **1,611** % du PMSS* TTC 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.*

Ces pourcentages correspondent à ceux en vigueur pour ces options lorsqu'elles sont souscrites à titre individuel, minorés d'au moins 10 %.

c. Répartition de la cotisation du régime collectif obligatoire

1) Cas général

La charge de cotisation de la couverture collective obligatoire « Base prime » est répartie comme suit :

- 58 % pour l'employeur ;
- 42 % pour le salarié.

2) Cas particulier

Lorsqu'un régime collectif obligatoire amélioré est mis en place en application des dispositions de l'article 18.1 ci-dessus, la part salariale de la cotisation doit être inférieure ou égale à celle mentionnée au cas général ci-dessus, conformément aux dispositions du 4ème alinéa de l'article 28.2 a).

Article 28.2. Obligation 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 Économique (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 au moins équivalentes, 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 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.

Adhésion – affiliation

Afin d'adhérer au régime, la structure concernée devra retourner à l'organisme désigné pour la gestion des garanties un bulletin d'adhésion, qui lui aura été adressé par ledit organisme, 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 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.

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 désigné pour la gestion des garanties se réserve la possibilité de vérifier les données communiquées.

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 seul 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 d'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

- 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 Comité Social et Économique 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 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

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. ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Préambule
Le principe d'égalité de traitement tout au long de la vie professionnelle est, outre un droit, l'un des fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes, au sein des structures de la Branche. De ce fait, chaque employeur est garant du respect de ce principe dans tous les actes relatifs à la gestion du personnel, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'évolutions de carrière.

Pour ce faire, il convient de faire évoluer les représentations et les comportements et contribuer de manière déterminante à faire évoluer l'égalité professionnelle au niveau de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.

Les acteurs de la Branche 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 mobilité, le déroulement de carrière, l'évolution professionnelle, l'évaluation, la formation professionnelle, l'organisation et les conditions de travail, les mesures disciplinaires ou de licenciement et les droits à la retraite.

Ils rappellent également l'interdiction faite par la loi de tout acte de harcèlement moral ou sexuel ou encore des agissements sexistes. Ces actes sont en effet souvent liés à des comportements et mentalités discriminants et s'inscrivent donc pleinement dans la démarche des partenaires sociaux de promotion de l'égalité.

La Convention Collective doit ainsi permettre de renforcer les pratiques sur ces enjeux l'ensemble des salariés et des représentants des structures du secteur de l'aide à domicile et notamment :

- Les dirigeants des structures,
- Les directeurs et responsables des ressources humaines ;
- Le personnel d'encadrement ;
- Les représentants syndicaux et représentants du personnel.

En application des dispositions légales et réglementaires il est rappelé que les structures de moins de 300 salariés peuvent conclure avec l'État, 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 1. Principes de lutte contre les stéréotypes et de promotion de la mixité et de l'égalité entre les femmes et les hommes

La Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile est fortement marquée par les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes. Ces représentations participent en effet au déséquilibre entre les femmes et les hommes dans les métiers de la branche et aux difficultés rencontrées par les employeurs à favoriser la mixité. Notamment, la mixité femmes/hommes passe nécessairement par une meilleure représentation des hommes dans les métiers de la filière intervention et des femmes dans les métiers d'encadrement où elles sont sous-représentées.

Mais ces représentations engendrent aussi des inégalités, des attitudes condescendantes ou de dénigrement et jouent un rôle en matière de harcèlement et de violences sexistes ou sexuelles.

La promotion de l'égalité et de la diversité prises dans une conception large est donc un enjeu stratégique d'attractivité et constitue une garantie, pour les femmes comme pour les hommes, de

bénéficier d'environnements de travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Au-delà d'un simple rappel des interdictions légales de discrimination et de harcèlement, les parties signataires s'accordent donc sur la nécessité de mettre en place des actions concrètes dans une démarche volontariste visant à faire évoluer les mentalités, à lutter contre les stéréotypes et à favoriser la mixité et l'égalité professionnelle tant au niveau de la Branche que des structures.

- **Au niveau de la Branche**

La Branche doit jouer un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation.

Elle s'engage ainsi 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 action forte de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers afin de lutter contre les stéréotypes et les discriminations et de favoriser la mixité et l'égalité entre les femmes et les hommes.

- **Au niveau des structures**

Les structures s'attacheront à la réalisation d'outils de communication interne, adaptés à leur spécificité et à leur taille, destinés à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et ses enjeux.

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle et éviter tout comportement discriminant à l'égard des salariés, les structures veilleront à ce que leurs outils de communication externe, notamment à destination des partenaires mais aussi des personnes accompagnées et de leurs aidants, ne comportent pas de mention de nature discriminatoire et qu'ils promeuvent la mixité des métiers.

Cela passe évidemment par le respect des obligations légales, notamment relatives à l'affichage des dispositions applicables en la matière, mais aussi par des dispositions favorisant ou améliorant la remontée d'informations et le traitement des situations. Des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle peuvent ainsi être dispensées à l'ensemble des salariés, notamment dans le cadre des parcours d'intégration, mais également aux bénéficiaires, partenaires, ….

Ce travail de sensibilisation peut être réalisé en lien avec le CSE lorsqu'il existe, et notamment le référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui aura été désigné en son sein. Il est également possible d'associer des salariés à cette démarche afin de faire émerger des réflexions concrètes sur les freins à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (par exemple, cela peut prendre la forme d'un questionnaire, d'un ou plusieurs groupes de travail, faire l'objet d'une discussion lors d'une réunion de droit d'expression des salariés) et mettre en place les mesures correctrices appropriées.

Les structures sont en outre appelées à agir avec la plus grande fermeté face à des comportements avérés de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes. Il est d'ailleurs rappelé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Article 2. Disposition applicable aux structures d'au moins de 50 ETP

Le code du travail prévoit pour les structures qui emploient au moins 50 ETP, l'obligation :

- de mettre en place une Base de Données Économiques Sociales et Environnementales (BDESE) qui comprend des informations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- d'établir annuellement un rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, permettant d'identifier des inégalités et de définir des actions à mener pour améliorer l'égalité entre les sexes au sein de la structure,

- de calculer annuellement un index de l'égalité professionnelle et publier leur résultat.

Compte tenu de ces obligations légales, ces structures ne sont pas concernées par les dispositions des articles 3 et 4 ci-dessous.

Article 3. Obligations relatives aux structures de moins de 50 ETP

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance du sujet de l'égalité, ont souhaité étendre les obligations légales aux structures de moins de 50 ETP, en les adaptant toutefois à leurs spécificités.

Article 3.1. Diagnostic égalité préalable

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent titre, les structures de moins de 50 ETP doivent réaliser un diagnostic préalable.

Pour ce faire, elles peuvent s'appuyer sur les dispositions légales et réglementaires qui définissent des indicateurs visés pour la mise en place du rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes dans les structures et les éléments figurant dans la BDESE.

En effet, si les structures de moins de 50 salariés ne sont pas soumises à ces obligations, elles doivent pour autant promouvoir la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, et à cette fin recueillir des informations portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les analyser et réaliser un plan d'actions conformément aux dispositions de l'article 4 du présent titre.

A minima, les structures doivent établir un diagnostic sur les 3 années écoulées pour l'ensemble des indicateurs retenus pour les thématiques abordées dans les articles suivants. Une présentation en sera effectuée au CSE lorsqu'il existe, conformément à l'article 4 ci-après. Un support est mis à leur disposition sur le site de la Branche afin de faciliter l'élaboration du diagnostic et faciliter le suivi du plan d'action.

Article 3.2. L'accès à l'emploi

Dans le cadre de recrutements externes ou d'évolutions internes, il est rappelé que les principes de non-discrimination s'appliquent. Les critères de recrutement doivent toujours reposer sur les compétences, l'expérience et la qualification, sans aucun élément de discrimination quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi proposé. 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.

Objectifs :
Faire évoluer le taux de mixité dans les emplois.
Favoriser l'acquisition par les personnes chargées de recrutement, des règles favorisant l'égalité femmes/hommes.

Engagement /actions :

Les Structures de la Branche :
- Respecteront la neutralité dans la rédaction des offres d'emploi (rédaction ne devant contenir aucun stéréotype discriminant ou appellation de nature à dissuader l'un ou l'autre sexe à postuler),
- Veilleront à élaborer un processus de recrutement qui respecte les règles de mixité, par exemple en formant les chargés de recrutement à la mixité, ou en mettant en place « un code de bonne conduite ».
- S'engageront à faire progresser la proportion des hommes dans les filières très féminisées.
- S'engageront à faire progresser la proportion des femmes dans les filières très masculinisées.

Pour apprécier le taux de mixité des emplois, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :
- Taux d'embauche par sexe - CDD et CDI -Temps complet et temps partiel
- Nombres de salariés ayant suivi une formation ou action de sensibilisation concernant l'égalité femmes / hommes,
- Nombre de femmes et d'hommes rencontrés lors de la dernière étape du processus de recrutement, avant de procéder au choix du candidat.

Article 3.3. L'accès à la formation

Les conditions d'évolution professionnelle des salariés de la Branche doivent être exemptes de toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de grossesse.

Les structures de la Branche veilleront à ce que les moyens de formation apportés aux différents professionnels, tant pour le développement des compétences professionnelles de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de la structure, soient équilibrés proportionnellement dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif
Atteindre le taux minimum de 50 % de salariés ayant bénéficié d'une action de formation, d'adaptation à l'emploi après une interruption de travail de plus de 6 mois.

Engagement
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.
Conformément aux dispositions légales et conventionnelles (titre VI), un entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :
- Un congé maternité,
- Un congé parental à temps plein ou partiel,
- Un congé d'adoption,
- Un congé de proche aidant,
- Une période d'activité à temps partiel après un congé de maternité ou d'adoption,
- Un congé sabbatique,
- Un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- Un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.
Cet entretien doit être l'occasion donnée aux femmes comme aux hommes ayant suspendu significativement leur activité professionnelle d'évoquer les conditions de reprise ainsi que d'éventuelles demandes de formation, afin de reprendre leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Pour apprécier le taux d'accès à la formation par sexe, les structures devront retenir au moins deux indicateurs parmi les suivants :
Nombre d'hommes et de femmes ayant bénéficié d'une formation.
Nombre d'heures de formation par dispositif (ex : Plan de développement des Compétences, CPF, VAE, Pro-A …) par sexe et par filière,
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une action de formation ou d'une action d'adaptation à l'emploi, après une interruption de travail de plus de six mois, réparti par sexe.

Article 3.4. L'évolution professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités

Afin de favoriser la mixité professionnelle, notamment pour les postes à responsabilité, les femmes et les hommes doivent pouvoir bénéficier des mêmes propositions de mobilité interne sur des offres

d'emploi de niveau plus élevé en lien avec les postes disponibles dans la structure. La formation professionnelle demeure un des leviers possibles pour permettre ces mobilités.

Objectifs :
Faire évoluer le taux de mixité dans la Branche au regard des postes à pourvoir.
Assurer l'égalité d'accès à l'évolution professionnelle.

Engagement :
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 structures prendront toutes les mesures utiles pour atteindre cet objectif. Notamment, elles :

- Feront en sorte que les critères retenus dans la définition des postes de travail ne soient pas 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 ;
- Feront 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. Des mesures d'accompagnement, prévues à l'article 2 précité, sont prises à l'issue de ces périodes d'interruption d'activité.
- S'attacheront à ce que les modalités d'organisation du travail pour un même emploi ne constituent pas un facteur de discrimination dans la répartition des tâches et dans les possibilités d'évolution professionnelle ;
- Seront particulièrement attentives à ce que la situation personnelle et/ou familiale des salariés ainsi que les aménagements d'horaires mis en place, notamment pour faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle, ne puissent faire obstacle à des propositions d'évolution de carrière ;
- Vérifieront régulièrement la cohérence du nombre d'évolutions professionnelles internes hommes/femmes avec la proportion de leur nombre au sein de la structure.
-

Par ailleurs, il est rappelé que le travail à 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 créent ou se libèrent, ils sont prioritairement proposés aux salariés à temps partiel qui ont les qualifications et les compétences requises et qui en font la demande, dans les conditions prévues à l'article 18 du Titre IV de la présente convention. Il en est de même pour les emplois à temps partiel libérés ou créés lorsqu'ils permettent au salarié d'augmenter sa durée de travail.

Pour apprécier le taux d'évolution professionnelle et/ou l'accès aux responsabilités, par sexe, les structures devront calculer l'indicateur suivant :

- Pourcentage de femmes et d'hommes en CDI ayant bénéficié d'une évolution professionnelle, d'une année sur l'autre, :
  - Changement de filière
  - Changement de catégorie
  - Changement de degré

en distinguant les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet.

Article 3.5. L'Égalité de Rémunération

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut pas exister sans égalité de rémunération.

Par rémunération, il faut entendre le salaire minima hiérarchique 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 partenaires sociaux rappellent un principe légal qui doit faire l'objet d'une application effective : pour un même travail ou un travail de valeur égale, les inégalités salariales, notamment entre les femmes et les hommes, sont interdites.

Les parties signataires s'engagent à favoriser la mise en place de mesures visant à supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour ce faire il sera nécessaire d'étudier les raisons de cet écart et d'objectiver dans le cadre du dialogue social local tel qu'évoqué à l'article 7.2 ci-après.

Enfin, il est rappelé que les absences liées à un congé de maternité, paternité ou d'adoption ou encore à un congé parental ne doivent donner lieu à aucune forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. Les salariés de retour de congé maternité, paternité ou d'adoption doivent en outre bénéficier des augmentations salariales qui ont eu lieu pendant leur absence.

Objectif
Résorber les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Engagement
Il est recommandé de transmettre aux partenaires sociaux de la structure tous les éléments et données liés à la rémunération des hommes d'une part, et des femmes d'autre part, afin de remédier aux inégalités constatées le cas échéant par des mesures correctives appropriées.

L'employeur est par ailleurs incité à analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes, notamment établir des bilans sexués des rémunérations en s'appuyant sur l'indicateur prévu ci-après.

Indicateurs
Les structures de la Branche établissent un tableau comparatif des rémunérations par sexe.
Pour réaliser cette mesure, les informations à collecter pour chaque individu peuvent notamment porter sur :

- Le salaire annuel de base (hors ECR pérennes et personnels) pour 1 ETP ;
- L'âge ;
- L'ancienneté dans l'emploi dans la branche ;
- Le classement conventionnel : la filière, la catégorie (employé, TAM, cadre), le degré et l'échelon.
- Le niveau de diplôme ;
- L'ancienneté dans le poste au sein de la structure ;
- Le temps de travail (temps complet / temps partiel) ;
- La survenance d'absences au titre des congés familiaux (congé de maternité, congé parental, congé de paternité, etc.), à l'exception des congés pour enfant malade.

Ces informations doivent être anonymisées ; toutefois, elles ne sont pas recensées lorsque l'effectif d'un classement conventionnel ne concerne qu'un seul salarié.

Article 3.6 : Conditions de travail – Conciliation vie professionnelle et vie privée
Les partenaires sociaux ont notamment pour objectifs d'améliorer les conditions et la qualité de vie au travail des salariés. Cela passe notamment par une meilleure prise en compte de leurs contraintes personnelles et familiales.

Objectif
Favoriser une meilleure conciliation des contraintes personnelles et professionnelles des salariés.

Engagements
Chaque structure de la Branche s'engage à :

- Prendre en compte dans la mesure du possible l'évolution de la situation personnelle des femmes et des hommes dans la structure pour l'organisation du travail compte tenu des conditions de travail, notamment en cas de travail de nuit.
- Étudier l'aménagement de l'emploi du temps des salariés ayant des responsabilités personnelles, ou familiales particulières.
- Étudier la mise en place de dispositifs de participation aux frais de garde d'enfants.

Indicateurs

- Nombre total de salariés susceptibles de bénéficier d'un congé enfant malade conformément à l'article 24-6 du Titre IV, par sexe ;
- Nombre de jours de congés enfants malades accordés, par sexe ;
- Nombre de travailleurs de nuit répartis par métier, par temps de travail (temps complet / temps partiel) et par sexe.

Article 4. Suivi des indicateurs prévus à l'article 3 – Plan d'action

Les indicateurs choisis par les structures de moins de 50 ETP conformément aux dispositions de l'article 3 du présent titre et correspondant aux données chiffrées des 3 années écoulées sont présentées au moins une fois par an au comité social et économique (CSE), s'il existe.

Leur analyse doit permettre d'établir un plan d'action fixant les objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre ; il porte sur au moins 2 des domaines d'action retenus par la Branche :

- Embauche,
- Formation,
- Évolution professionnelle,
- Rémunération,
- Conditions de travail, conciliation vie professionnelle et vie privée.

Ce plan d'action fait l'objet d'une présentation au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe.

Les structures de la Branche peuvent définir des indicateurs supplémentaires après consultation du CSE, s'il existe.

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 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 leurs bénéficiaires ne comportant 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'État, 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 règlementaires, 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 règlementaires 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

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. À 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 Social et Économique, s'il existe, la déclaration annuelle obligatoire sur l'emploi des salariés handicapés (DOETH) à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- 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

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 le 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 prérequis 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.

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.
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 ET À L'EMPLOI DES SENIORS

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 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 1000 jeunes âgés de moins de 26 ans au cours des 3années suivant la signature du présent accord. Atteindre dans la mesure du possible un taux annuel d'embauche de jeunes de moins de 30 ans en CDI en moyenne 10 % de l'ensemble des embauches en CDI. Indicateur de suivi : Taux annuel d'embauche 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 information indispensable pour une bonne intégration.
À 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'affichages lui permettant de consulter le règlement intérieur le cas échéant les textes conventionnels applicables et les numéros de téléphone utiles.
Participation du jeune a des réunions d'informations et de présentation des différents services de la structure.
Présentation des outils de communication interne de la structure le cas échéant.
Informations sur les régimes de prévoyance et 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 négocié avec le Comité Social et Économique. 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 social et économique, s'il existe, du nombre de salariés retenues 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. Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon les 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.

a. 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

Indicateurs 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

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 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.

À 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. À 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.

a) 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 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. Indicateurs 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 séniors 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.

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

À 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 CSSCT (ou, en l'absence de CSSCT avec les Comité Social et Économique) 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 :

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. 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.
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.

À 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 l'informer des éventuelles évolutions de l'environnement de travail ou évènements 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.

ORGANISATIIONS SYNDICALES DES EMPLOYEURS - USB		
UNADMR David DUZIDOU Union Nationale des Associations ADMR 184 A rue du Faubourg Saint Denis 75010 PARIS	SIGNATAIRE	
UNA Emmanuel VERNY Union nationale de l'Aide, des Soins et des Services aux Domiciles 1108/110 rue Saint Maur 75011 PARIS	SIGNATAIRE	
ADESSA A DOMICILE Jean de GAULLIER 3 rue de Nancy - 75010 PARIS	SIGNATAIRE	
FNAAFP/CSF Claire PERRAULT Fédération National des Associations de l'Aide Familiale Populaire / Confédération Syndicale des Familles 53 rue Riquet - 75019 PARIS	SIGNATAIRE	
ORGANISATIIONS SYNDICALES DE SALARIES		
CFDT Maryvonne NICOLLE Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux	SIGNATAIRE	
CFE/CGC Claude DUMUR Fédération Française Santé Action Sociale 39 rue Victor Massé – 75002 PARIS	NON SIGNATAIRE	
CFTC Gérard SAUTY Fédération Nationale des Syndicats Chrétiens des Personnels actifs et retraités des services de santé et des services sociaux		OPPOSITION
CGT Sylviane SPIQUE Fédération Nationale des Organismes Sociaux 263 rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL		OPPOSITION
FO **Josette RAGOT** **Fédération Nationale de l'Action Sociale FO** **7, passage Tenaille – 75014 PARIS**		**OPPOSITION**
UNSA / SNAPAD Thierry OTT Syndicat National Autonome du Personnel de l'Aide à Domicile 12 rue Louis Bertrand – 94200 IVRY SUR SEINE	SIGNATAIRE	

ACCORD RELATIF À LA MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL DU 30 MARS 2006

C'est le seul accord de Branche qui précède la convention collective 21 mai 2010 et qui continue à s'appliquer. Le guide paritaire a été rédigé par les seuls signataires de l'accord : CFDT, CFE-CGC et UNSA

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 avril1993, 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 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.

CHAPITRE I. DISPOSITIONS COMMUNES AUX TEMPS PLEIN ET AU TEMPS PARTIEL

Article 2 : Salariés concernés par la modulation

Article 2-1 : Salariés concernés

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 à durée déterminée

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.

Le guide paritaire précise :
Les parties entendent par salariés en contrat temporaire, les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire (travail en intérim).

Article 3 : Lissage de la rémunération

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.

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 salarie 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 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).

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°48/2021 du 1 juillet 2021
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 de 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 apparaitre 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 d'heures de dépassement.

Article 4 : Absences

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. 3122-27 ancien L.212-2-2 du code du travail) doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devrait effectuer.

Le guide paritaire précise :
Selon l'article L212.2.2 du Code du travail et la loi n° 87-423 du 19 juin 1987, seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective de travail :
Résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure :
Pour cause d'inventaire ;
À l'occasion 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 précédent les congés annuels.
Les heures perdues peuvent être récupérées non seulement lorsque le ou les deux jours de pont succèdent au jour férié, mais également lorsque le ou les jours de pont précédent le jour férié. En revanche, un même jour férié ne peut permettre la récupération des heures perdues à la fois pour les jours ouvrables de pont qui le précèdent et ceux qui le suivent. Ainsi, lorsque à l'occasion du jour férié tombant un mercredi 8 mai l'employeur décide de faire chômer son personnel pendant 4 jours : 2 jours précédant le jour férié (lundi et mardi) et 2 jours suivant le jour férié (jeudi et vendredi), il peut faire récupérer soit le point précédant le jour férié (lundi et mardi) soit le pont suivant le jour férié (jeudi et vendredi) et non les deux ponts.
Cassation. Soc 18 mai 1999, n°97-13-131, SEIA CCE de la SEIA : Bull. civ. V n°224 ; Code du travail L.212-2-2.
Cette liste est limitative et ne peut être allongée conventionnellement. L'employeur ne peut imposer de récupérer des heures en dehors des cas prévus par la loi.

Article 5 : Programme indicatif de la répartition de la durée du travail et délai de prévenance

L'ensemble des dispositions de cet article s'appliquent à tout salarié que l'organisation de son temps de travail soit modulée ou non.

Le guide paritaire précise : h
La loi du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne a modifié les articles L.212-4-3, L.212-4-4 et L.212-4-6 du code du travail.
Ces modifications portent essentiellement sur la communication des horaires de travail et le régime du délai de prévenance en cas d'urgence.
Concernant la communication des horaires de travail aux salariés, ce point est abordé dans l'alinéa 3 du présent article.
Concernant le régime du délai de prévenance en cas d'urgence, les associations ou entreprises d'Aide à Domicile peuvent déroger au droit commun en prévoyant par accord de Branche étendu ou accord d'entreprise, un délai de prévenance inférieur à 3 jours (L.212-4-4 et L.212-4-6 du code du travail).
Ces nouvelles dispositions légales s'appliquent à toutes les structures qu'elles appliquent ou non la modulation.
De ce fait, les structures n'appliquant pas la modulation doivent définir la période annuelle pendant laquelle le salarié peut refuser les interventions en cas d'urgence.

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.

Le guide paritaire précise :
Le programme indicatif de la réparation de la durée du travail est communément appelé « planning ou plan de travail ».

La notification du planning a lieu selon une périodicité mensuelle, par remise en main propre au salarié ou par courrier.

Le guide paritaire précise :
La notification du planning est faite à chaque salarié par écrit une fois par mois, soit au cours de réunions mensuelles organisées à l'initiative de l'employeur, soit par courrier, soit par remise en main propre.

Les plannings sont notifiés au salarié au moins 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.

Le guide paritaire précise :
Les plannings sont notifiés aux salariés 7 jours avant le 1er jour de leur exécution.
Dans la mesure du possible, il est conseillé d'anticiper ce délai de 7 jours afin d'améliorer l'organisation du travail.

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 pour les cas d'urgence cités ci-dessous.

Le guide paritaire précise :
Le Code du travail prévoit une dérogation au délai de 7 jours dans la limite de 3 jours. Ce délai de prévenance est porté à 4 jours dans l'accord de Branche. Il s'agit bien d'un changement d'horaire au regard du planning initial.
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.

Exemple 1 :
Un salarié travaille chez Madame A le lundi de 9 à 11 heures puis chez Madame B de 14 à 16 heures. Si l'employeur demande à la salariée de travailler le lundi chez Madame B de 9 à 11 heures et d'aller chez Monsieur C de 14 à 16 heures, il n'a pas à respecter de délai de prévenance dans la mesure où les horaires fixés au planning sont respectés.

Exemple 2 :
Si l'employeur demande à la même salariée d'intervenir chez Madame A de 12 à 14 heures, dans ce cas l'employeur est tenu de respecter le délai de prévenance prévu à l'article 3 de l'accord de Branche dans la mesure où il y a une modification des horaires préalablement fixés dans le planning.

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, 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.

Le guide paritaire précise :
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 aux activités intellectuelles, sensorielles et motrices, transport… et tous les actes qui en découlent directement.

Exemple : un salarié intervient en remplacement d'un collègue en absence non prévu. Il intervient chez Madame A pour préparer et donner le repas. Il réalisera également les actes qui en découlent directement, par exemple la vaisselle.
Tout acte qui ne peut pas être considéré comme essentiel ne peut pas impliquer une intervention en urgence.
Dans les cas d'urgence, le délai de prévenance en cas de modification du planning peut être inférieur à quatre jours.

Les 4 cas d'urgence définis dans l'article 3 de l'accord ne peuvent pas faire l'objet d'aucune modification.
Aussi, seuls les points :
- 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, (ex : un enfant dont l'aidant habituel, à savoir la mère, est absent de manière non prévisible),
- Retour d'hospitalisation non prévu, ex : un usager sort d'hospitalisation de manière non prévue et nécessite l'intervention d'un service pour l'accomplissement d'acte essentiel),
- Aggravation subite de l'état de santé de la personne aidée, combinés à l'accomplissement d'un acte essentiel peuvent déclencher la procédure d'urgence.

Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples.

Le guide paritaire précise :
Il sera tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples pour respecter les dispositions telles que la durée maximale du travail (article L.324-2 du code du travail). En aucun cas il ne s'agit d'identifier les coordonnées des autres employeurs.

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 pourront refuser 4 fois ces interventions ; au-delà, le salarié perd son droit à congé supplémentaire.

Le guide paritaire précise :
Comme il est indiqué à l'alinéa 9, pour identifier le nombre de refus de chaque salarié au cours de la période concernée, il est préférable de mettre en place un compteur spécifique pour chaque délai de prévenance (entre 7 et 4 jours et inférieur à 4 jours). Cela permettra de déclencher ou non l'ouverture du droit à un jour de congé supplémentaire.

Exemple 1 : remplacement d'un collègue suite à une maladie – période de référence 1er juin 2005 – 31 mai 2006
Un salarié a accepté en début de période de référence d'intervenir dans les cas d'urgence définis par l'accord de Branche. Ce salarié effectue une intervention dans ce cadre. S'il n'a pas opposé plus de 4 refus à son employeur avant la fin de la période, soit le 31 mai 2006, il aura droit à une journée de congé supplémentaire qu'il pourra prendre sur la période suivante soit du 1er juin au 31 mai 2007.

Exemple 2 : période de référence 1er janvier 2005 au 31 décembre 2005
- Première hypothèse :

Une salariée a accepté une intervention d'urgence en mai 2005. Elle n'a pas refusé par la suite quatre interventions d'urgence sur la période de référence. Elle pourra donc prendre son jour de congé supplémentaire entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2006.
- Deuxième hypothèse :

Cette salariée a accepté une intervention en févier mais a aussi refusé cinq interventions d'urgence sur la période de référence. La salariée perd donc son droit à ce jour de congé.

Tout salarié refusant une modification d'horaires devra le confirmer par écrit à son employeur.

L'article 10.2 alinéa 1 de la convention collective concernant les différentes catégories de personnel 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).

Le guide paritaire précise :
Dans chacune de ces deux conventions, une disposition prévoit que toute mesure de licenciement (sauf cas de faute grave) doit être précédée d'aux moins deux sanctions disciplinaires. Ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre de la modulation du temps de travail.

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 : Salariés n'ayant pas travaillé sur la totalité de la période de référence

Dans le 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.

Le guide paritaire précise :
Dans tous les autres cas de rupture, comme par exemple celui de la démission, lorsque le compte de compensation est négatif, le salarié sera amené à rembourser les salaires trop perçus.

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.

CHAPITRE II : LE TEMPS PLEIN MODULÉ

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.

Le guide paritaire précise :
La mise en place du temps plein modulé n'est pas conciliable avec une autre organisation du temps de travail supérieure à la durée légale (ex : durée hebdomadaire supérieure à 35 heures avec une compensation en jours RTT, organisation du travail par cycle, forfait en jours ou en heures).

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.

Le guide paritaire précise :
La modulation consiste à fixer une durée annuelle de travail pour chaque salarié. Cette durée annuelle doit être notifiée dans le contrat ou l'avenant au contrat de travail de chaque salarié.
La référence à une durée hebdomadaire est aussi nécessaire afin de respecter les limites inférieures et supérieures fixées par l'accord et de calculer les heures supplémentaires.

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.

Le guide paritaire précise :
Avant la mise en place du temps plein modulé, l'employeur doit consulter les institutions représentatives du personnel et ensuite informer les salariés.
C'est une démarche préalable et obligatoire.

Article 8 : Horaire hebdomadaire moyen

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.

Le guide paritaire précise :
L'horaire hebdomadaire est de 35 heures pour l'ensemble des salariés à temps plein.
Les heures effectuées au-delà ou en deçà de 35 heures par semaine se compensent automatiquement. Néanmoins seules les heures comprises entre les limites inférieures et supérieures se compensent (les heures entre 28 et 40 heures 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.

Le guide paritaire précise :
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. Les limites fixées par cet article sont le cadre hebdomadaire dans lequel s'effectue la modulation (28h et 40 h). En dehors des cas d'absences rémunérées ou non dans le cas où un employeur ne peut pas planifier 28 heures sur une semaine, les heures non effectuées en deçà de 28 heures ne pourront pas faire l'objet d'une compensation.

Exemple 1 :
Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 21 heures les autres jours.
Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 21 heures, les 7 heures de différentiel entre 21 heures (travail effectif) et 28 heures (limite basse de la modulation) ne seront pas compensées.
En aucun cas la salariée ne devra 7 heures de travail à la structure puisque la salariée sur la semaine a bien effectué une durée fictive de 35 heures (21 heures de travail effectif + 14 heures de congés).

Exemple 2 :
Sur une semaine, une salariée prend 2 jours de congés payés et travaille 30 heures les autres jours. Sur le compteur du temps de travail effectif apparaîtra 30 heures.
Sur le compteur temps de travail rémunéré apparaîtront 30 heures au titre du travail effectif et 14 heures au titre des congés payés.
L'addition des 30 heures de travail effectif et des 14 heures de congés payés = 44 heures.
Cependant cela ne créé pas d'heures supplémentaires, en effet les congés payés ne sont pas pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires (Cassation. Soc. 1er décembre 2004).

Exemple 3 :
Un salarié a été présent tout le mois de janvier et a effectué :
1ère semaine : 35 heures
2ème semaine : 24 heures *
3ème semaine : 42 heures
4ème semaine : 36 heures
* l'employeur n'a réussi à planifier que 24 heures dans la semaine.

Dans le comptage des heures du mois, il apparaîtra ;
1ère semaine : 35 heures
2ème semaine : 28 heures
3ème semaine : 42 heures
4ème semaine : 36 heures

Les 2 heures supplémentaires effectuées sur la 3ème semaine seront rémunérées en heures majorées avec le salaire de janvier et ouvriront droit à un repos compensateur de remplacement qui devra être pris dans les deux mois.

Article 10 : Période 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.

Le guide paritaire précise :
Si l'employeur choisit une autre période que l'année civile, il devra, au préalable, consulter les représentants du personnel. En aucun cas, cette période ne peut être inférieure ou supérieure à douze mois.

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°39/2019 du 2 décembre 2019
Les textes légaux prévoient la possibilité de négocier des accords d'entreprise d'aménagement du temps de travail sur une période pouvant excéder 12 mois. Cette possibilité est toutefois encadrée par l'article L3121-44 du code du travail.
Un accord d'entreprise ne peut donc pas prévoir un aménagement sur une durée supérieure à 12 mois qu'à la condition qu'un accord de Branche l'y autorise, ce qui n'est pas le cas au sein de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile… Une structure ne peut pas fixer une période de modulation inférieure ou supérieure à 12 mois.
En tout état de cause, à l'issue de la période annuelle de modulation, les articles 14, 22, 25 s'appliquent de droit avant la fin du mois qui suit la fin de la période de modulation

Article 11 : Contrat de travail

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 complémentaire et de prévoyance,
- La convention collective applicable et tenue à disposition du personnel.

Le guide paritaire précise :
L'accord rend obligatoire la rédaction d'un contrat de travail pour les salariés à temps plein modulé. Les durées annuelles et mensuelles de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté…) Pour autant cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.

Article 12 : Heures supplémentaires

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 *(abrogé)* ni le repos compensateur prévu par l'article L.212-5-1 du Code du Travail. *(abrogé).*

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 L212-5 du Code du Travail.

Le guide paritaire précise :
Pour pouvoir comptabiliser les heures supplémentaires, il est indispensable de mettre en place un outil de décompte hebdomadaire du temps de travail pour les salariés à temps plein.
Le choix entre le paiement majoré et le repos compensateur de remplacement devra se faire d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n°28/2017 du 19 décembre 2017
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 40 heures. Ce temps de repos compensateur de remplacement est également majoré selon les dispositions légales et pris dans les 2 mois suivant la survenance.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°42/2020 du 5 novembre 2020
L'accord de Branche du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés 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 règlementaire 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.

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°43/2020 du 5 novembre 2020
Dans le cadre de l'accord relatif aux temps modulés, la durée du travail des salariés employés à temps plein est de 35 heures par semaines et la variation de la durée hebdomadaire est fixé 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 de 25 % s'applique aux 8 premières heures supplémentaires effectuées en moyenne sur la période de modulation (soit jusqu'à 48heures hebdomadaires en moyenne) et le taux de 50 % s'applique aux heures effectuées au-delà.

Exemple :
Le nombres d'heures 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 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.
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 les 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 supplémentaire (1654-1607) qui sont payées en fin d'année au taux majoré de 25 % ;
Concernant le contingent d'heures supplémentaires, le salarié a fait 53h 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 Comité Social et Économique ou le comité social économique.

Article 13 : Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

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.

Le guide paritaire précise :
L'écart mensuel communiqué au salarié chaque mois peut apparaître soit sur le bulletin de salaire, soit sur un document spécifique.
Pour permettre au salarié de suivre l'état de ses heures, il est préférable d'utiliser un document spécifique permettant de suivre, mois par mois, son compteur. L'objectif étant de rendre l'employeur et le salarié, acteurs et responsables.

Article 14 : Régularisation

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.

Le guide paritaire précise :
La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée de travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.

L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :
- de problème économique dûment constaté (article L.321-1 du code du travail) *Abrogé.*
ou
- suite à la demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat

Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.
Ainsi, les salariés à temps plein modulé qui souhaitent diminuer leur temps de travail seront prioritaires pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. (Article L.212-4-9 du code du travail). *Abrogé*.
Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par avenant au contrat de travail.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise ou, à défaut, aux Comité Social et Économique s'ils existent.

Le guide paritaire précise :
L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, aux Comité Social et Économique, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.

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 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.

Le guide paritaire précise :
Sauf accord d'entreprise prévoyant des dispositions de décompte différentes, la durée légale annuelle de travail se calcule selon les modalités prévues à l'article 5.2 de l'accord de branche de l'Aide à Domicile relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail du 6 juillet 2000 et avec un nombre d'heures plafonnées à 1607 heures par an.
Exemple 1 :
Nombre de jours travaillés dans l'année : 365 jours – 52 dimanches – 30 jours ouvrables de congés payés – 8 jours fériés * (prévus à l'article L.222-1 qui ne tombent pas un samedi ou un dimanche) = 275 jours.
* chiffre variable d'une année sur l'autre

Nombre de semaine travaillées : 275 / 6 = 45.83.
Durée annuelle de travail effectif : 35 X 45,83 = 1604 heures.

À l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'années est de 613 heures. Le salarié a donc effectué 9 heures supplémentaires. C'est-à-dire :
- 1613 heures – 1604 heures = 9 heures
Ou
- 1613 : 45.83 = 35,195 heures en moyenne par semaine sur l'année. Il s'avère qu'il a réalisé une moyenne de 0,195 heures supplémentaires par semaine soit 0,195 X 45,83 = 8,94 heures supplémentaires.
Ces 9 heures supplémentaires ouvrent droit soit à un paiement majoré de 25 % si la structure compte plus de 20 salariés, et de 10 % si elle en compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent.
Attention, il vous faut déduire de ces heures supplémentaires, celles qui ont déjà été payées en cours d'années (c'est-à-dire réalisées au-delà de la limite supérieure hebdomadaire) si elles sont intégrées dans le total des heures de travail effectif.

Exemple 2 :
Si à l'arrêt du compte de compensation, le nombre d'heures effectuées en fin d'année est à 1620 heures (*) et pendant l'année, la durée hebdomadaire ne dépasse pas 40 heures, sauf pendant 2 semaines où elle atteint 42 heures.
4 heures supplémentaires seront payées sur le mois de réalisation au taux majoré de 25 % si la structure compte plus de 20 salariés et de 10 % si elle en compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent. En effet, les heures au-delà de la limite supérieure de 40 heures fixée par l'accord constituent des heures supplémentaires.
20 heures supplémentaires
1620 – 4 = 1616
1616 – 1604 = 12 heures supplémentaires seront payées en fin d'année au taux majoré de 25 % si la structure compte plus de 20 salariés et de 10 % si elle compte moins, soit à un repos compensateur de remplacement équivalent.
(*) si le compteur n'intègre pas les heures supplémentaires réalisées au-delà de la limite haute (dans cet exemple 4 heures), celles-ci ne devront pas être déduites du décompte final (soit dans cet exemple 1620 - 1604 heures).

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°44/2020 du 5 novembre 2020
Cet avis précise que, lorsque le compteur est positif, les heures sont majorées conformément aux dispositions légales. Le taux légal de 25 % s'applique au 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 semaines travaillées dans l'année (45,6 semaines) pour connaitre 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 de conciliation et d'interprétation : Avis n°40/2020 du 12 mars 2020
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,

- À 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.

Le guide paritaire précise :
Pour dépasser le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à 50 heures, l'employeur doit, au préalable, demander une autorisation à l'Inspection du Travail.

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 : 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

Le guide paritaire précise :
Ce chapitre a pour objectif de définir les modalités d'application de la modulation aux salariés à temps partiel qui s'ajoutent aux dispositions communes à tous les salariés décrites dans le chapitre I du présent accord.

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.

Le guide paritaire précise :
L'estimation pourra être faite sur deux bases :

- La base contractuelle : ainsi un salarié ayant conclu un contrat sur une base de 90 heures par mois, se verra proposer la même base mensuelle dans le cadre de la modulation.
- La base réelle en calculant une moyenne des heures réellement effectuées au cours des douze derniers mois.

<u>Exemple sur la base réelle :</u>
La moyenne travaillée sur l'année est de : 120 heures – 1/3 (30 heures) = 90 + 10 % de 30 heures = 93 heures.
L'employeur devra donc proposer au salarié un contrat modulé de 93 heures mensuelles.

L'employeur peut proposer une durée du travail supérieure à 93 heures.
Le salarié pourra refuser s'il ne souhaite pas augmenter la durée de travail.

Afin de réduire le nombre d'heures complémentaires et de déterminer la durée contractuelle pour chaque salarié, chaque structure doit effectuer une analyse de l'activité des salariés de manière à définir au plus proche de la réalité, le temps de travail de chaque salarié. Cette analyse prend en compte les dossiers dont le salarié est chargé, sa qualification, sa mobilité géographique, etc.… Cette analyse peut se faire sur plusieurs mois. Il n'y a pas de règle unique tout dépend de la situation globale de chaque structure.

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 salarié

Le guide paritaire précise :
Cet article vient rappeler que l'accord qui régit le statut des salariés à temps partiel dans notre Branche d'activité est applicable dans le cadre de la modulation.

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 complets.

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 complets qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnel ou d'un emploi équivalent.

Le guide paritaire précise :
Avant toute nouvelle embauche l'employeur doit vérifier les demandes formulées par les salariés à temps partiels modulés souhaitant reprendre un emploi à temps complet (pour un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent).
Dans ce cas, il peut en découler, durant la période de référence de la modulation, une modification de la durée contractuelle par avenant au contrat de travail.
Dans ce cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, et est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.

Article 20 : Durée du travail

Le guide paritaire précise :
Cet article vient préciser les règles qui régissent la durée de travail des salariés à temps partiel dans le cadre de la modulation notamment en ce qui concerne les durées minimales, les variations et les limites de cette durée.

Article 20-1 : Durée 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. *Abrogé.* 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.

Le guide paritaire précise :
La durée minimale contractuelle de 70 heures / mois ou 200 heures / trimestre ou 800 heures / an, s'impose à l'ensemble de structures.

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 Comité Social et Économique, s'ils existent.

Le guide paritaire précise :
Lorsque la situation de la structure ne permet d'assurer 70 heures / mois ou 200 heures / trimestre ou 800 heures / an, des contrats individuelles d'une durée inférieure peuvent être négociés. La consultation des Comité Social et Économique, s'ils s'existent, doit avoir lieu avant la conclusion des contrats.
S'il n'y a pas de représentants du personnel, ces contrats seront conclus par accord entre les parties.

Article 20-2 : Durée minimale par jour travaillé

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.

Le guide paritaire précise :
Il s'agit ici uniquement d'une durée minimale de travail effectif par jour travaillé qui ne doit absolument pas se confondre avec une durée minimale d'intervention (notion qui n'existe pas dans notre Branche d'activité).

La durée minimale de travail effectif par jour travaillé est de 1 heure. Elle peut être réalisée en deux intervention au maximum.

Exemple 1 : une intervention de 15 minutes suivie consécutivement d'un temps de déplacement d'une demi-heure, puis une intervention de 15 minutes.

Exemple 2 : une intervention de 30 minutes, 10 minutes de déplacement puis une intervention de 20 minutes.

Il est précisé que cette limite de deux interventions réalisées dans le cadre de la durée minimale de travail effectif par jour travaillé ne s'applique pas aux SSIAD et aux centres de soins.
Nous attirons l'attention des employeurs sur le fait que l'utilisation régulière de cet article pourrait entraîner une difficulté pour respecter la durée de travail effectif inscrite au contrat.

Commission de conciliation et d'interprétation : Avis n°38/2019 du 2 octobre 2019
L'article 20-2 de l'accord du 30 mars 2006 relatif aux temps modulés précise que « 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 de l'application à l'exception des SSIAD et des centres de soins ». Cette durée minimale s'applique « par jour travaillé ».
Par exemple, si sur une journée, un salarié ne totalise que 30 minutes de travail, il convient de créditer 60 minutes sur son compteur de suivi.
En revanche si le salarié ne travaille pas de la journée, il n'y a pas lieu de créditer le compteur de cette durée minimale.

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.

Avis de la Commission de Conciliation et d'Interprétation n° 29/2018 du 07 mars 2018
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 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.

En aucun cas, la durée de travail hebdomadaire du salarié ne peut égaler, voire dépasser, la durée légale hebdomadaire.

Avis de la commission de conciliation et d'interprétation n°24/2017 du 25 octobre 2017
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 termes 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.

Le guide paritaire précise :
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 90 heures, le salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 120 heures 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 35 heures ou plus par semaine.

Article 21 : Contrat de travail

Il est établi un contrat de travail 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,
- La durée annuelle de travail rémunéré,
- La durée annuelle de travail effectif,
- 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 mensuel 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 disposition du personnel,
- La contrepartie des articles 24 et 26 du présent accord.

Commission de conciliation et d'interprétation Avis n°45-2020 du 4 mars 2021
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.

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.

Le guide paritaire précise :
L'accord rend obligatoire, la rédaction d'un contrat de travail pour les salariés à temps partiel modulé.
Or le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, les durées annuelle et mensuelle de travail effectif varient d'une année sur l'autre (ex : en fonction des jours fériés tombant un jour ouvrable, augmentation du nombre de jours d'ancienneté…).
Or le cas prévu à l'article 22 ci-dessous, cette variation des durées annuelle et mensuelle de travail effectif n'entraîne pas l'obligation de réaliser un avenant au contrat de travail.

Le guide paritaire précise :
Il est tenu compte de la situation particulière des salariés à employeurs multiples, non pas pour identifier les coordonnées des autres employeurs, mais pour respecter les dispositions telles que la durée du travail (Article L.324-2 du code du travail). Tout employeur confondu un salarié ne peut travailler plus de 48 heures sur une semaine ou travailler plus d'une moyenne de, 44 heures sur 12 semaines consécutives (Article L.212-7-2ème du code du travail).

L'employeur doit veiller au respect de ces dispositions légales sou peine d'encourir de sanctions pénales. En cas d'infraction à ces dispositions l'employeur doit inviter le salarié à démissionner de l'un de ses emplois. En cas de refus, l'employeur peut être amené à licencier le salarié pour non-respect des obligations légales et règlementaires qui constituerait alors le motif de licenciement. En tout état de cause, la procédure de licenciement doit être appliquée.

Article 22 : Heures de dépassement annuel

Le guide paritaire précise :
Cet article fixe le régime juridique des heures de dépassement annuel au regard de la durée annuelle contractuelle. Deux conséquences dans ce cas de figure.

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.

Le guide paritaire précise :
Suivant l'article L.212-4-6 du code du travail :
À la fin de la période de modulation les heures effectuées au-delà de la durée annuelle contractuelle doivent être intégrées dans le contrat de travail et modifier d'autant la durée de travail contractuelle.

Exemple : un salarié à temps partiel modulé a un contrat annuel de 900 heures. En fin de période de modulation le salarié a un compteur de travail effectif affichant 945 heures.
L'employeur doit proposer au salarié un avenant à son contrat de travail réintégrant cette différence annuelle pour la nouvelle période de modulation.

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 %.

La majoration de salaire applicable est de : 10 % dès la première heure complémentaire effectuée dans la limite du 10ème des heures prévues au contrat de travail **puis de 25 %** pour les heures comprises entre le 10ème de la durée annuelle de travail et la limite du tiers maximum.
L 3123-22 du code du travail. Arrêt de la cour d'Appel de Paris du 26 novembre 2020 RG n°19/03812.

Le guide paritaire précise :
Exemple : un salarié à temps partiel modulé a un contrat de 1000 heures.
En fin de période de modulation le salarié a un compteur de travail effectif affichant 1120 heures.
En premier lieu le salarié se verra proposer un avenant au contrat de travail pour la période de modulation suivante à hauteur de 1120 heures.
En outre les heures de dépassement annuel effectuées au-delà de la durée annuelle et dans la limite du dixième de la durée annuelle prévue au contrat, sont payées au taux horaire normal. Soit dans l'exemple 100 heures (10 % de la durée annuelle prévue au contrat) payées au taux horaire normal.
Et les heures de dépassement annuel effectuées au-delà du dixième de la durée annuelle prévue au contrat donneront lieu à une majoration de salaire de 15 %. Soit dans l'exemple : 20 heures payées au taux horaire majoré de 15 %.

Article 23 : Modalités de décompte de la durée du travail de chaque salarié

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 mensuel et cumulé doit être communiqué au salarié chaque mois.

Article 24 : Interruption quotidienne d'activité

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.

Le guide paritaire précise :
La contrepartie prévue en cas de dérogation aux dispositions de l'article 24 doit être inscrite au contrat de travail. Il sera possible après discussion entre les parties de modifier la contrepartie choisie par période de référence.
Pour rappel, l'article L.212-4-4 du code du travail, prévoit que les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures que si 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 le prévoit expressément, soit 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.

Article 25 : Régularisation

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.

Le guide paritaire précise :
La modulation implique la compensation entre des périodes de haute activité et de basse activité et le respect sur l'année de la durée du travail moyenne. L'employeur arrête le compte de compensation de chaque salarié en fin de période de modulation.
L'employeur et le salarié ne doivent pas modifier la durée contractuelle pendant la période de modulation sauf exceptionnellement en cas :
De problème économique dûment constaté (article L.321-1 du code du travail)
Ou
Suite à la demande expresse du salarié de modifier à la baisse son contrat

Dans ces deux cas, dès lors qu'il y a avenant au contrat de travail en cours de période de modulation, il est nécessaire de régulariser les compteurs de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut aux Comité Social et Économique s'ils existent.

Le guide paritaire précise :
L'employeur doit communiquer au comité d'entreprise, ou à défaut, des Comité Social et Économique, l'état des comptes de compensation, au terme de la période de référence de modulation.

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 salarie 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.

Le guide paritaire précise :
Lorsqu'un compteur annuel fait apparaître que les heures de travail effectuées sont inférieures à la durée annuelle de travail prévue au contrat, cela n'entraîne pas pour autant une réduction de la durée des congés payés, ou des congés d'ancienneté, ou des salariés.
Par ailleurs, 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 : certaines absences en cours de période de modulation entraînent une diminution de salaire mensuel lissé notamment :
Le délai de carence consécutif à un arrêt maladie non lié à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
Les absences injustifiées
Les congés sans solde…
<u>Exemple</u> :
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 26 : Contrepartie à la mise en place du temps partiel modulé

Cet article est une CONTREPARTIE à l'application de cet accord de modulation du temps de travail. La contrepartie doit être au bénéfice du salarié, il doit avoir le choix de sa plage…
Définition : ce qui sert à compenser, à équilibrer quelque chose ; ce que l'on fournit en échange de quelque chose ; compensation *Dictionnaire Larousse.*

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.

Le guide paritaire précise :
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.

Le guide paritaire précise :
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.

Commission de conciliation et d'interprétation – Avis n° 20 décembre 2007
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 200 et se cumule avec ces 2 jours de repos hebdomadaires, sauf cas exceptionnel ou le jour de repos hebdomadaire tombe le même jour que celui de la plage de non-disponibilité.

Avis de la commission de Conciliation et d'Interprétation n° 30/2018 du 07 mars 2018
La plage de non-disponibilité prévue dans l'accord de Branche du 30 mars 2006 est une contrepartie obligatoire 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'a 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 : 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.

CHAPITRE IV : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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.

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 résultants d'accords collectifs locaux.

Le guide paritaire précise :
L'ensemble des dispositions relatives à la modulation doit être étendu pour pouvoir entrer en application.

Article 29 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Article 30 : Révision 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 : Dénonciation 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 : Sécurisation 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 signe 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 chapitre 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 de 22 novembre 2000.

BAD Team

ZOOM BAD

les 1ers vendredi du mois

FRAIS DE TRAJET ADMR

ACCORD DU 21 MAI 2010(Agréé par arr. 3 oct. 2011, JO 12 oct. et non étendu)
Préambule
Dans le cadre de la négociation de la convention collective de la Branche de l'aide à domicile, un élément, de la convention collective des associations ADMR du 6 mai 1970 est apparu comme une spécificité que les partenaires sociaux ne peuvent introduire, dans l'immédiat dans le texte commun. En conséquence, les partenaires sociaux conviennent d'un accord collectif, spécifique à l'ADMR.

Article 1. Champ d'application

Cet accord s'applique à toutes les associations adhérentes à l'Union nationale des associations ADMR.

Article 2. Définition du trajet

Le trajet s'entend comme la distance parcourue entre le domicile du salarié intervenant à domicile et la 1ère séquence de travail effectif et entre la dernière séquence de travail effectif et le domicile du salarié intervenant à domicile.
Pour les salariés résidant en dehors du secteur d'activité de l'association, sont prises en compte les fractions de trajets effectuées dans le secteur de l'association.

Lorsque l'employeur demande expressément au salarié d'intervenir en dehors du secteur d'intervention de l'association, les kilomètres de trajets sont intégralement indemnisés.
Le secteur d'intervention de l'association est défini dans son règlement intérieur statutaire.

Article 3. Conditions d'indemnisation de frais de trajet

L'indemnisation des frais de trajet n'est réalisée qu'à condition que :
L'utilisation des transports en commun ne soit pas possible du fait de leur inexistence ou du fait des horaires de travail ;
Le salarié utilise son véhicule personnel à moteur.

La prise en charge par l'association se fait sur la base de 60 % des kilomètres de trajet.
Le montant de l'indemnité kilométrique correspond à celle fixée par les accords de la Branche de l'aide à domicile agréés et étendus. À la date de signature du présent accord le montant est de 0,35 € du kilomètre pour les véhicules à essence à 4 roues et 0,15 € du kilomètre pour les véhicules à essence à 2 roues.

Article 4. Date d'application

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.

Article 5. Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin le jour où entrera en vigueur un accord de Branche portant sur l'indemnisation des trajets aller et retour domicile-travail.

Article 6. Commission de suivi

Une commission de suivi est créée. Elle composée des parties signataires au présent accord. Cette commission a pour objectif :

- De faire un point d'étape de l'application de cet accord tous les ans,
- De statuer sur les éventuelles questions d'interprétation.

CONTRIBUTION AUX ŒUVRES SOCIALES ET CULTURELLES DU COMITE D'ENTREPRISE

ACCORD DU 21 MAI 2010 (Agréé par arr. 3 oct. 2011, JO 12 oct. et non étendu)

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.

EN PARLER,
C'EST DÉJÀ
ALLER MIEUX
Des psychologues à votre écoute
0 805 232 340
24H
7J
ANONYME • GRATUIT • CONFIDENTIEL
PROS-CONSULTE

aide à domicile
LA BRANCHE
AGFAP

Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

NOTICE EXPLICATIVE SUR L'UTILISATION DES CREDITS TEMPS

L'article II-25.2 de la CCB prévoit l'attribution d'un crédit temps annuel de 60 jours pour chaque fédération nationale d'organisation syndicale de salarié représentative dans la branche.

Il est rappelé que ces crédits temps sont indépendants des heures de délégation attribuées au titre d'un mandat syndical ou de représentation du personnel. Tout salarié peut bénéficier de ces crédits temps.

Concrètement, l'attribution de ces crédits temps se fait sous la forme de chèques congés.

Les chèques sont émis par l'Association de Gestion du Fond d'Aide au paritarisme (AGFAP) ; chaque année, les organisations syndicales représentatives reçoivent, au moins 120 chèques valables pour une demi-journée d'absence.

Une demi-journée d'absence correspond à 3,5 heures de travail effectif.

Vous êtes employeur, exemple :

1. une organisation syndicale donne 1 demi-journée de crédit temps à un de ses adhérents, salarié de votre structure pour prendre part à l'activité de son syndicat.

2. Le salarié vous informe 15 jours avant la date prévue de son absence par écrit (courrier ou email identifiant l'organisation syndicale via son logo).

3. L'employeur doit autoriser l'absence de ce salarié et lui maintenir sa rémunération, à hauteur de 3,5 heures par chèque.
Le salarié remet le chèque syndical de crédit temps dans les meilleurs délais et au plus tard le mois suivant.

4. L'employeur se fait rembourser du salaire ainsi versé en renvoyant le chèque de crédit-temps à l'Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme (AGFAP) dont le siège social est 184 A, rue du Faubourg Saint Denis 75010 PARIS.
Le demande devra être accompagnée des justificatifs nécessaires : RIB de la structure ; copie du bulletin de salaire du salarié ; etc.

AGFAP – 184A rue du Faubourg Saint-Denis – 75484 PARIS Cedex 10- Tél : 01.44.65.55.70
Email : secretariat@agfap.org – Site Internet de la Branche : http://aideadomicile-labranche.fr/
SIRET : 789 045 564 00018

Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile

Vous êtes salarié, exemple :

1. Votre organisation syndicale vous donne 1 demi-journée de crédit temps pour prendre part à l'activité de son syndicat.

2. Vous informez votre employeur par écrit (courrier ou email identifiant l'organisation syndicale via son logo) de votre absence en lien avec cette demi-journée 15 jours avant la date prévue. Vous remettez le chèque syndical de crédit temps dans les meilleurs délais et au plus tard le mois suivant.

3. Votre employeur doit autoriser votre absence et maintenir votre rémunération, à hauteur de 3,5 heures de travail, quelle que soit votre durée habituelle de travail prévue ce jour-là.

4. Votre employeur se fait rembourser du salaire ainsi versé en renvoyant le chèque de crédit-temps à *l'Association de Gestion du Fonds d'Aide au Paritarisme (AGFAP) dont le siège social est 184 A, rue du Faubourg Saint Denis 75010 PARIS.*

AGFAP – 184A rue du Faubourg Saint-Denis – 75484 PARIS Cedex 10- Tél : 01.44.65.55.70
Email : secretariat@agfap.org – Site Internet de la Branche : http://aideadomicile-labranche.fr/
SIRET : 789 045 564 00018

NOS REVENDICATIONS

La prise en compte de TOUS les temps de déplacement, en temps de travail effectif, y compris les temps de trajets domicile-travail et travail-domicile,

La prise en charge de TOUS les temps d'attente et l'arrêt du fractionnement des journées de travail,

L'arrêt des modifications du planning intempestives,

La mise en place de conditions de travail protectrices de notre santé,

L'arrêt de glissement de tâches,

La limitation de l'amplitude journalière à 10 h,

L'augmentation de la valeur du point à hauteur de 7,28 € au 1er janvier 2024,

L'application égalitaire sur tout le territoire de l'avenant 43-2020, en faveur des salariés,

L'augmentation de la majoration des heures travaillées les dimanches et jours fériés,

L'attribution des 183 € et de la prime « grand âge » pour tous.

POURQUOI CHOISIR FO ACTION SOCIALE ?

POUR NE PAS ÊTRE SEUL DANS SES ACTIONS, ÊTRE SOUTENU ET DÉFENDU,

DONNER SON AVIS ET DÉFENDRE SES CONVICTIONS DANS UN CADRE DÉMOCRATIQUE ET INDÉPENDANT,

SE DONNER LES MOYENS D'ÊTRE INFORMÉ DANS TOUS LES DOMAINES DU DROIT DU TRAVAIL,

DÉFENDRE L'INTÉGRITÉ ET LA RECONNAISSANCE DE NOS MÉTIERS SPÉCIFIQUES.

Rejoignez nous!

Pour les salaires, les droits et la liberté !

LIBRES ET INDÉPENDANTS